CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 1997 **VI Legislatura** **Núm. 256**

DE RÉGIMEN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

PRESIDENTE: DON GUSTAVO SUÁREZ PERTIERRA

Sesión núm. 9

celebrada el miércoles, 4 de junio de 1997

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia del señor Secretario de Estado para la Administración Pública (Villar García-Moreno) para informar sobre:

— Las líneas básicas del anteproyecto del Estatuto Básico de la Función Pública. A solicitud del Grupo Socialista del Congreso. (Número de expediente 213/000244) 7374

Preguntas:

— Del señor Peralta Ortega (Grupo Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya), sobre medidas para fomentar el uso del valenciano en la actuación de la Administración Central en el ámbito de la Comunidad Valenciana. (Número de expediente 181/000336) 7393

— Del señor Sanjuán de la Rocha (Grupo Socialista), sobre altos cargos miembros de Consejos de Administración de empresas públicas dependientes del Ministerio de la Presidencia o de organismos que dependen de dicho Departamento (número de expediente 181/000552), y sobre altos

Página

cargos miembros de Consejos de Administración de empresas públicas dependientes de los Ministerios de Administraciones Públicas, Educación y Cultura, Sanidad y Consumo, Trabajo y Asuntos Sociales; Agricultura, Pesca y Alimentación, Fomento, Medio Ambiente, Defensa, Interior y Justicia, o de organismos que dependen de dichos Departamentos. (Número de expediente 181/000577) **7396**

—Del señor Peralta Ortega (Grupo Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya), sobre cumplimiento de la recomendación del Defensor del Pueblo relativa a cupos de reserva en favor de personas con minusvalías en las convocatorias de plazas de las Administraciones Públicas. (Número de expediente 181/000709) **7399**

Comparecencia del señor Secretario de Estado para la Administración Pública (Villar García-Moreno) para informar sobre:

— Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 1996, sobre provisión de vacantes en la Administración Pública y el proceso de aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo. A propuesta del Grupo Socialista del Congreso. (Número de expediente 212/000538) **7401**

Se abre la sesión a las diez y cinco minutos de la mañana.

COMPARECENCIA DEL SEÑOR SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (VILLAR GARCÍA-MORENO) PARA INFORMAR SOBRE:

— LAS LÍNEAS BÁSICAS DEL ANTEPROYECTO DEL ESTATUTO BÁSICO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. A SOLICITUD DEL GRUPO SOCIALISTA DEL CONGRESO. (Número de expediente 213/000244.)

El señor **PRESIDENTE:** Buenos días, señoras y señores diputados.

Se abre la sesión de la Comisión de Régimen de las Administraciones Públicas.

El primer punto del orden del día es la comparecencia del Secretario de Estado para la Administración Pública, a quien damos la bienvenida a la Comisión para informar de las líneas básicas del anteproyecto del estatuto básico de la Función pública.

Antes de dar la palabra al Secretario de Estado, quiero indicarles que ha hecho llegar a esta Presidencia, para que a su vez se haga llegar a los grupos parlamentarios, un texto en el estado actual que tiene la redacción del proyecto del estatuto básico de la Función pública. Se lo hago llegar a los señores portavoces para que puedan disponer de él a partir de este momento. El Secretario de Estado, que tiene la palabra, explicará, si quiere, el estado actual de redacción del proyecto para que SS. SS. puedan utilizar, conforme es debido, este borrador.

Señor Secretario de Estado, tiene la palabra.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Señorías, comparezco ante esta Comisión de Régimen de las Administraciones Públicas, a petición del Grupo Socialista, con la intención de transmitirles el contenido fundamental y los trabajos iniciados en lo que constituye uno de los proyectos fundamentales del Ministerio de Administraciones Públicas en la presente legislatura, presentado ante las Cortes Generales para su aprobación, el proyecto de ley del estatuto básico de la Función pública. Transcurridos, como saben, 18 años desde la aprobación de la Constitución, se aborda la difícil tarea de promulgar el estatuto de la Función pública que la propia Constitución prevé en su artículo 149.1.18 y que hasta ahora no se ha desarrollado.

El Gobierno ha emprendido una serie de actuaciones para desarrollar un nuevo modelo de Administración pública que profundice en la racionalización, profesionalización y modernización, y estas actuaciones se han plasmado ya en una nueva concepción de la organización y funcionamiento de la Administración general del Estado, que se ha concretado en la Lofage que, como SS. SS. saben, entró en vigor el pasado 5 de mayo. La indicada ley debe contemplarse de forma conjunta con otro proyecto que ha sido enviado a las Cortes, que es la ley del Gobierno, cuya Ponencia se reúne este próximo jueves. Ambas constituyen el marco legal en que se regulan tanto los órganos responsables del diseño de la política del Gobierno, como los órganos encargados de su aplicación. En este marco ha de incardinarse también el tercero de los proyectos de ley que el Gobierno se ha comprometido a elaborar y enviar al Parlamento, que es el estatuto de la Función pública. Es decir, que la reforma del marco organizativo deber tener su correlato en la definición de un nuevo marco general de la Función pública que la adapte a esa nueva configuración y

que habrá de estar inspirada en la idea de que los recursos humanos constituyen un elemento fundamental en la prestación de servicios públicos a los ciudadanos, por lo que el diseño que de ello se haga habrá de ser coherente con el modelo de sector público y con las demandas que plantea la sociedad.

En dicho estatuto se habrán de tener en cuenta, lógicamente, las siguientes exigencias: la necesidad de cumplimiento de los criterios de convergencia con Europa, lo que hace imprescindible la mejora de los métodos de trabajo y el incremento de la productividad de los servidores públicos; el perfeccionamiento del Estado de las autonomías, dotando a las Administraciones de un marco de regulación de la Función pública común, pero que tenga flexibilidad suficiente para permitir a cada una de ellas un desarrollo adecuado a sus necesidades; el establecimiento de una Función pública cada vez más profesionalizada que, apartándose de comportamientos rutinarios, dirija y gestione los servicios públicos con espíritu innovador y creativo, y que responda satisfactoriamente a unas demandas cada vez más exigentes de los ciudadanos. Es precioso incorporar nuevos métodos de trabajo, como la dirección por objetivos, la valoración del desempeño, la exigencia de resultados y la responsabilización de los funcionarios y los directivos públicos por su gestión.

Como ya indiqué al comienzo de la exposición, el artículo 149.1 de la Constitución, en su número 18, atribuye competencia exclusiva al Estado sobre las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. La legislación actual sobre personal funcionario y estatutario de las administraciones públicas, con exclusión de aquel que por mandato constitucional ha de tener regulación propia, es dispersa y parcial y carece de integración interna. Se halla constituida básicamente por una serie de bloques normativos de distinto origen y que responden lógicamente a concepciones no homogéneas: El texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964, que a pesar de estar derogada en gran parte continúa siendo el molde y el esquema básico que configura la relación funcionarial, el cuadro de derechos y deberes individuales y la estructura profesional de la Función pública. La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, que trató de adaptar, en términos formales, la legislación de funcionarios al texto constitucional y establecer un nuevo marco para que las comunidades autónomas pudieran establecer sus propios sistemas de Función pública. La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, completada con la Ley orgánica 1/1985, de 18 de enero, que vinieron a establecer un sistema de incompatibilidades en el sector público, y no un simple régimen de incompatibilidades de los funcionarios públicos, con la pretensión de incidir de forma decisiva en el proceso de reforma desde esta perspectiva parcial. La Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas, que luego fue modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio. Por otro lado, como saben SS. SS., la Ley 30/1984, del 2 de agosto, ha sido objeto de importantes modificaciones por diversas leyes de presupuestos o de acompañamiento de las mismas en los años 1988, 1993, 1994, 1995 y 1996. A estas normas deben añadirse las relativas al personal de las corporaciones locales, el personal docente e investigador, el personal estatutario de las instituciones sanitarias, públicas y las leyes de Función pública de las comunidades autónomas.

Es decir, señorías, que el modelo actual de Función pública viene fijado por un conjunto de normas y de reglas establecidas en tiempos distantes y distintos que se han completado, modificado y corregido sucesivamente prescindiendo de un tratamiento globalizado y homogéneo de materias, hasta el punto de que carece de unas mínimas señas de identidad que permitan que pueda ser considerado como un auténtico modelo de Función pública. Todo ello conduce a una extremada complejidad técnica en su aplicación y produce insatisfacción y falta de motivación en los empleados públicos.

Tratando de resolver estas deficiencias, de dar respuesta a las exigencias del momento actual, el Ministerio de Administraciones Públicas ha elaborado un borrador de anteproyecto de estatuto básico de la Función pública. Podemos señalar como características fundamentales del borrador del estatuto las siguientes. Por una parte, establece un sistema de bases del régimen estatutario de los funcionarios de las administraciones públicas que, al tiempo que incorpora las reglas que dotan al sistema de las señas de identidad necesarias para la articulación de un modelo homogéneo de Función pública, resulte válido para que las distintas administraciones públicas conformen unos sistemas propios de Función pública que garanticen el adecuado cumplimiento de las políticas públicas diseñadas por sus órganos de gobierno. Por otro lado, intenta agotar, en la medida de lo posible, la competencia exclusiva que la Constitución reconoce al Estado para determinar el régimen estatutario de los funcionarios de las administraciones públicas. Ello puede producir una primera engañosa impresión de que se está ante un texto excesivamente amplio. Sin embargo, de la detenida lectura del mismo se desprende que sólo incorpora, además de los principios constitucionales de Función pública, ese mínimo conjunto de reglas que hacen que el modelo tengan las imprescindibles señas de identidad. En tercer lugar, el Estatuto dota al modelo de un apreciable grado de flexibilidad, al objeto de que resulte válido para todas las administraciones públicas con independencia de su tamaño, de las competencias que desempeñan y de la naturaleza de la relación de servicios del personal que en ellas trabajen. Y por último, establece instrumentos de políticas de recursos humanos adecuados a las necesidades actuales de las administraciones públicas y de la sociedad española.

El borrador del estatuto básico de Función pública que hemos elaborado como un primer texto sometido al debate entre todos los interlocutores afectados, como luego explicaré, incluye en su ámbito de aplicación al personal funcionario y estatutario de todas las administraciones públicas, con las exclusiones derivadas de aquellos colectivos que por mandato constitucional han de tener regulación propia, como son el personal de las Cortes Generales y de los órga-

nos constitucionales, los funcionarios del Poder Judicial y al servicio de la Administración de justicia, el personal militar profesional y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Dispone que, en desarrollo del estatuto básico, ha de dictarse el estatuto de la Función pública de la Administración General del Estado y podrán dictarse por cada una de las comunidades autónomas los relativos a su personal. Asimismo, han de establecerse normas especiales de aplicación del Estatuto básico al personal de las corporaciones locales, personal docente de niveles universitarios y no universitarios, personal investigador y personal estatutario de la instituciones sanitarias públicas. Respecto de estos colectivos cabe la posibilidad de optar ante la promulgación de un estatuto singular que desarrolle el básico, o la inclusión en éste de una serie de disposiciones adicionales que vengan a salvar las peculiaridades que sea imprescindible contemplar, pareciendo preferible esta fórmula a la de un estatuto de desarrollo en cada uno de los sectores indicados.

Establece que el personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, sus normas de desarrollo, y por las normas de Función pública que así lo dispongan. Define asimismo con suficiente precisión los puestos, tareas o funciones que pueden ser desempeñados por personal laboral, manteniendo la redacción del artículo 15.1c) de la actual Ley 30/1984, del 2 de agosto, que ha resultado una fórmula válida para que pueda ser aplicada por todas las administraciones públicas.

El estatuto básico articula su contenido conforme a unos principios de ordenación de la Función pública que comprenden no sólo el conjunto de reglas jurídicas aplicables a la misma, sino también, en la medida en que así lo permite el necesario respeto a la capacidad de autoorganización de las comunidades autónomas y de las corporaciones locales, aquellas reglas organizativas de la Función pública y principios de ordenación de la actuación de los recursos humanos de las administraciones públicas que, siendo válidas en el quehacer de las organizaciones privadas, resultan hoy día imprescindibles para garantizar un funcionamiento moderno y actualizado de las organizaciones administrativas de carácter público. Así sucede, a título de ejemplo, con las figuras de la evaluación del desempeño, la exigencia de responsabilidad profesional y el sometimiento de la gestión de los directivos al control y evaluación por parte de los órganos superiores.

Puede afirmarse con toda propiedad que se va a formular, por primera vez en nuestra historia administrativa, un modelo de Función pública válido para todas las administraciones públicas y los empleados públicos, en cuanto que resulta aplicable a todos aquellos colectivos de empleados públicos que no han de tener una regulación diferenciada por mandato constitucional. Incorpora el conjunto de materias que han de tener constitucionalmente carácter básico con una regulación suficiente para que el modelo tenga las notas y características que exige un diseño común válido para la generalidad de los empleados públicos y amplio para permitir a las comunidades autónomas efectuar desarrollos armónicos adecuados a sus especiales problemáticas, y a cada Administración pública aplicar el modelo en la forma que convenga sus necesidades.

Por lo que respecta a la viabilidad del modelo en el período transitorio de promulgación de los estatutos singulares que han de derivarse del estatuto básico de la Función pública, se prevé el mantenimiento de la vigencia de las normas de Función pública existentes cuando se promulgue el estatuto básico, al tiempo que se permite que las Administraciones públicas competentes, de forma excepcional y con carácter transitorio, puedan efectuar las modificaciones y los desarrollos reglamentarios necesarios para su adecuado funcionamiento, a excepción de aquellas normas que el estatuto básico establezca como de directa aplicación desde su entrada en vigor.

Un examen somero de la regulación concreta que se contiene en el borrador del anteproyecto de normativa básica podría llevar a destacar, con independencia de lo que anteriormente ha quedado expuesto, lo siguiente. Planificación y selección de recursos humanos. Es éste uno de los campos estratégicos para la reordenación de los profesionales de las administraciones públicas en que ha de manifestarse con mayor intensidad la capacidad de autoorganización de dichas administraciones, por lo que el borrador de anteproyecto se limita a consagrar en la normativa básica el carácter residual de las ofertas de empleo público, instrumentos para hacer frente a las necesidades de personal que no puedan cubrirse con los efectivos existentes mediante procesos de reclasificación, provisión, etcétera, y las medidas que podrán contener los planes de empleo, estableciéndose en todo caso la posibilidad de optar por otros mecanismos para efectuar la adecuación de los recursos humanos a las necesidades de las organizaciones. También los sistemas que habrán de utilizarse necesariamente para la selección de personal (oposición, concurso-oposición y concurso en casos especiales) y la necesidad de que cada Administración cuente con un registro de personal, determinará, previo informe de la Comisión Sectorial de Función Pública, la información que habrá de figurar en dichos registros y los requisitos y procedimientos para su utilización recíproca.

La ética en el desempeño del servicio público. Con independencia de la puesta al día de los derechos y deberes de los funcionarios, que venía demandando con urgencia la legislación vigente, constituye una novedad muy destacable del estatuto la referencia expresa a los valores éticos en el servicio público. La revitalización del interés por los valores éticos es una de las líneas fuertes que caracteriza la década de los noventa. Instituciones internacionales tan prestigiosas como la OCDE han apoyado la elaboración de documentos de síntesis sobre las normas que debieran inspirar el comportamiento de los agentes públicos. Distintos países de nuestro entorno (como Gran Bretaña, Italia, Portugal o Suecia) han concretado en códigos de conducta o comportamiento ético los valores que se entienden han de servir de guía e inspiración a las organizaciones y a los servidores públicos.

Todo ello explica el interés suscitado en nuestro país en torno a la ética pública que, como dijo Adela Cortina, catedrática de filosofía jurídica, moral y política de la Universidad de Valencia, en unas recientes jornadas, no es una cuestión de moda, sino de actualidad, si por tal entende-

mos en la tradición liberal española aquello que pertenece a la raíz profunda del ser humano. La ética no pretende (y esto también se puso de manifiesto en dichas jornadas) perseguir comportamientos desviados o irregulares de los funcionarios públicos, para los que ya está el Código Penal o el régimen disciplinario. Su fin es promover la integridad y la buena conducta y dar a los agentes orientaciones sobre la forma en que deben actuar, tomar decisiones y hacer uso de su poder de apreciación en el trabajo cotidiano. No se trata de poner en cuestión la honestidad y la conducta profesional de los funcionarios públicos, sino que se trata de que con la ética pública se mejoren las competencias en beneficio propio de la organización en la que están encuadrados y, en último término, en provecho de la sociedad a la que sirven, señalándoles unos principios, unas orientaciones, asumidos como valores propios de la organización pública que les guíen como puntos de referencia para que puedan adecuar a ellos sus conductas o comportamientos en su actividad profesional habitual. Con la incorporación de estos valores éticos, modelos de conducta y códigos éticos, señorías, los hombres y mujeres que componemos la Función pública veremos reafirmada su función profesional al servicio de los ciudadanos y, a través suyo, las administraciones públicas se verán legitimadas en la gestión objetiva, eficaz y transparente de los asuntos públicos.

El estatuto aborda, por primera vez en nuestra legislación, la regulación de la función directiva de las administraciones públicas, considerando como tal la que ejercen los titulares de los órganos que desarrollan y ejecutan los planes de actuación de la organización establecidos por los órganos de gobierno de cada una de aquéllas.

Los titulares de los órganos directivos están sujetos a responsabilidad profesional, personal y directa por la gestión desarrollada y sometidos al control y evaluación de dicha gestión por el órgano superior o directivo competente. Se nombrarán entre funcionarios del superior de los grupos profesionales en que se integran los cuerpos y escalas de funcionarios, atendiendo siempre a criterios de competencia profesional y experiencia. Con la posible excepción indicada, los puestos de naturaleza directiva se cubrirán por concurso específico en el que, como mínimo, el 50 por ciento de la puntuación corresponderá a la valoración de la experiencia y conocimientos profesionales, la categoría profesional, los cursos, las titulaciones y demás méritos que se estimen adecuados a la naturaleza de dichos puestos, quedando el resto de la puntuación a la apreciación de la autoridad convocante. De esta manera se mantiene un margen de discrecionalidad, necesaria para poder conformar de manera flexible los equipos directivos, pero introduciendo elementos de mayor objetividad que en la actualidad, al tenerse que valorar un conjunto de méritos previamente establecidos en relación con el contenido y la naturaleza directiva de estos puestos. El cese en el desempeño de la función directiva se realizará libremente por la autoridad competente.

Al redactarse el borrador del estatuto básico se ha considerado la posibilidad de establecer la jubilación forzosa de los funcionarios a los 70 años de edad, como estaba previsto antes de la Ley 30/1984 y como la tienen ahora fijada determinados colectivos como jueces, fiscales, profesores de Universidad, etcétera. Se ha estimado preferible optar por establecer la flexibilidad al término de la carrera profesional, esto es, que el funcionario pueda decidir por sí mismo la fecha de su jubilación entre los 60 y 70 años.

Los primeros datos registrados, tras la modificación del artículo 33 de la Ley 30/1984, operada por la Ley 13/1996, de 13 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, por la que se estableció la posibilidad de prolongar la permanencia en el servicio activo, confirman lo acertado de mantener con carácter general la edad de jubilación a los 65 años, permitiendo continuar voluntariamente en el servicio activo a aquellos funcionarios que así lo deseen. De 612 funcionarios que han cumplido los 65 años de edad durante los tres primeros meses de 1997, 418 (el 68 por ciento) han optado por la jubilación forzosa; y 194 (el 32 por ciento), por acogerse a la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

La ordenación del trabajo constituye uno de los aspectos donde más claramente deben desplegarse las capacidades de autoorganización de unas comunidades autónomas que, si en 1984 daban sus primeros pasos, constituyen hoy un conjunto de administraciones públicas con unas amplísimas competencias de todo tipo y cerca de 700.000 empleados. En consecuencia, cada Administración pública determinará qué parte de su estructura orgánica organiza en puestos de trabajo y qué parte, a través del nuevo instrumento de ordenación diseñado por el borrador del estatuto, las plantillas del personal funcionario. Las plantillas operan una separación entre el status profesional y el retributivo, determinados por la categoría profesional y las funciones o tareas a realizar, posibilitando las adaptaciones permanentes de la estructura de las unidades a un entorno cambiante.

La mayor capacidad de los responsables de las unidades para organizar las mismas se hace posible porque sus decisiones no alterarán las retribuciones esenciales del funcionario, posibilitando, además, una mayor exigencia de responsabilidad profesional a los directivos que no podrán usar como excusa de no eficacia la rigidez del organigrama. Por otro lado, y al no afectar a la retribución, pueden articularse, y se articulan en el estatuto básico, mecanismos de movilidad forzosa con el límite geográfico de la provincia, lo que resulta esencial para reorganizar la Administración del Estado adecuadamente tras el proceso de transferencias de las comunidades autónomas y la aplicación efectiva de la Lofage.

Por lo que se refiere a la carrera profesional, varios son los objetivos que se tratan de conseguir con la regulación propuesta en el borrador del anteproyecto. En primer lugar, y aunque resulta obvio, el propio diseño de una carrera profesional, prácticamente inexistente hasta ahora desde el momento en que la única carrera posible es la vinculada a la ocupación de los puestos. Así se diseña un modelo de carrera objetivo, ordenado, completo y real, que trata de dar respuesta a las necesidades de la organización y a las expectativas de los funcionarios, y que tiene presente los principios constitucionales y la evolución histórica de nuestra Función pública, junto con la realidad y coordenadas del momento actual.

El elemento fundamental del sistema es la categoría profesional, que significa la situación profesional del funcionario en su grupo y que, junto al sueldo del grupo, supone el grueso de las retribuciones. Es, por tanto, el reflejo de la posición personal consolidada del funcionario y la base de todo su sistema de garantías. Con el fin de no inflar el sistema, en el proyecto se fija un máximo de 8 categorías por grupo, número este que permite una trayectoria de carrera suficiente y, al tiempo, puede recoger todas las posiciones actualmente consolidadas. La carrera profesional se define así como el ascenso progresivo de categoría cuando se cumplen los requisitos exigidos para el ascenso a la categoría siguiente y se participa en los procesos concurrenciales que posibilitan este ascenso.

En este sentido, la carrera consistirá en la progresión de categoría profesional en función de los méritos de los funcionarios, lo que supone una personalización y objetivación de la misma. En segundo lugar, se abandona su dependencia mimética del nivel del puesto de trabajo que se desempeña, lo que tiene un doble efecto: el ascenso de categoría se produce por la vía de méritos, pruebas selectivas y evaluación del desempeño, lo que ha de redundar en beneficio de la productividad y la calidad de los servicios; y la organización del trabajo puede hacerse de forma mucho más flexible, de manera que responda mejor a las necesidades de la organización, al no venir ésta condicionada por una carrera basada en la ocupación de puestos y al no ocuparse los que existen con carácter vitalicio. De este manera, la carrera profesional se personaliza y se desliga de la ocupación de puestos de trabajo, de forma que permite diferenciar claramente lo que es ordenación profesional y ordenación ocupacional, con el fin de que la primera responda a la necesaria valoración profesional del funcionario y la segunda se ocupe únicamente de la ordenación del trabajo y la organización de la Administración, sin que interfieran una u otra colapsándose mutuamente.

En tercer lugar, hay que destacar el hecho de que el sistema de categorías que se prevé es perfectamente controlable desde un punto de vista presupuestario, ya que al establecerse cupos de categorías por grupos se evita la inflación derivada del sistema de puestos actual.

Por último, el sistema propuesto en el estatuto básico mantiene las necesarias señas de identidad para conseguir un modelo de Función pública homogéneo, al tiempo que permite una gran flexibilidad para que cada una de las administraciones públicas pueda desarrollar el modelo de carrera que mejor se adapte a sus necesidades y especificidades. En este sentido, se recoge como básico la estructura de la carrera en categorías y se permite que cada Administración pública determine el valor de las mismas y el sistema de ascenso de una categoría a otra, siempre basado en méritos y en aquellos requisitos que se fijen. Así el modelo de carrera propuesto implica el reconocimiento pleno a las distintas administraciones públicas de sus competencias en esta materia desde el momento en que cada una puede diseñar el modelo que mejor se adapte a su Función pública y a su organización, sin menoscabar los derechos de los funcionarios. Hay que señalar que esta propuesta supone un cambio radical respecto a la legislación actual, donde sólo cabe un modelo único para todas las administraciones públicas, sin ningún tipo de flexibilidad, tratando de responder de esta forma a las peculiaridades y necesidades de cada Administración pública y permitiendo, por tanto, que cada una diseñe su propio modelo.

Punto importante del modelo establecido es la potenciación que se hace de la promoción interna, entendida como paso de un grupo a otro superior, como parte fundamental de la carrera profesional, a través de medidas como la posibilidad de sacar plazas de promoción interna separadas y no acumulables a las de turno libre o las de valorar los méritos y procesos selectivos superados por los funcionarios de cara a la promoción.

En su vertiente de movilidad voluntaria, la provisión de puestos de trabajo se canaliza con carácter general a través del concurso, por considerar que es el sistema que mejor garantiza los principios constitucionales de mérito y capacidad. No obstante, se mantiene la posibilidad de cubrir algunos escasos puestos por el procedimiento de libre designación.

Respecto a la cobertura de puestos por el procedimiento de concurso, el proyecto de estatuto básico de la Función pública distingue entre concurso ordinario y específico. En el concurso ordinario, la definición de los méritos se dirige a lograr la adecuación entre el perfil de los puestos de trabajo y las capacidades y aptitudes de los candidatos manifestadas a través de su trayectoria profesional, experiencia y trabajo desarrollado, de su formación y su categoría profesional. Los puestos se adjudicarán por un período mínimo de tres años, transcurridos los cuales, el puesto puede ser nuevamente convocado para su cobertura por otro funcionarios o ser renovado su titular. El estatuto opta así por un sistema de provisión y cese más flexibles, lo que resulta posible al haberse residenciado el conjunto de garantías profesionales y retributivas inherentes a la condición de funcionario en la categoría profesional, por encima de las tareas que se le encomienden o del puesto que en su caso ocupe.

Por su parte, y según lo que determinen las relaciones de puestos de trabajo, los puestos de naturaleza directiva y de especial confianza se cubrirán por concurso específico o libre designación. En el concurso específico, el 50 por ciento de la puntuación como mínimo corresponderá a la valoración de la experiencia y conocimientos profesionales, la categoría profesional, cursos, titulaciones y demás méritos. Como ya se indicó al hablar de la función directiva, ello implica una combinación que parece adecuada entre un margen de discrecionalidad y la valoración de un conjunto de méritos previamente establecidos.

El cese en el desempeño de los puestos cubiertos por concurso específico o por libre designación se realizará libremente por la autoridad competente. Se establecen asimismo unas garantías mínimas para los funcionarios a los que se haya cesado o cuyo puesto haya sido suprimido, a los que se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto de trabajo o se les adscribirá a una vacante de plantilla, sin cambio de lugar de residencia y dentro del ámbito de actuación de su cuerpo o escala.

Considerando que algunas administraciones públicas cuentan con plazas básicas o indeterminadas de caracterís-

ticas y contenidos comunes, se ha introducido en el borrador del estatuto la posibilidad de que estas administraciones puedan cubrir este tipo de puestos por un procedimiento concurrencial más flexible y sencillo que el concurso, aunque sometido a los mismos principios que éste: igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por último, la regulación básica de la provisión de puestos de trabajo se completa con la previsión de que, por razones de urgente e inaplazable necesidad, los puestos puedan cubrirse provisionalmente durante un plazo de seis meses, tiempo máximo para proceder a su convocatoria. Con ello se pretende conjugar los requerimientos de funcionamiento de determinadas unidades que exigen la cobertura inmediata de determinados puestos de trabajo, en el caso de que queden vacantes, con los principios generales que rigen la provisión de puestos de trabajo, que implican que tal posibilidad tenga carácter temporal, asegurando que su provisión se realice mediante convocatoria pública a través del procedimiento legalmente establecido.

Dentro del ámbito de actuación de cada cuerpo o escala, la movilidad voluntaria de los funcionarios que no desempeñen puestos de trabajo se canalizará a través de las correspondientes convocatorias de vacantes de plantilla por los procedimientos concurrenciales que cada Administración determine, siempre que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En cuanto a los sistemas de movilidad forzosa, el estatuto establece mecanismos menos rígidos que permiten la distribución de efectivos adecuados a las necesidades del funcionamiento de los servicios. Así, el funcionario que ejerza funciones o ejecute tareas no atribuidas a puestos de trabajo podrá ser destinado a otra vacante de plantilla dentro del ámbito de actuación de su cuerpo o escala, sin que ello implique cambio de residencia.

Una vez más, al no depender sus retribuciones del puesto de trabajo que se desempeñe, se garantizan los derechos económicos del funcionario, contando la Administración con un margen más amplio para distribuir eficazmente sus efectivos sin las rigideces del sistema actual. Igualmente, con el límite del lugar de residencia y del mantenimiento de sus retribuciones, se prevén mecanismos de traslados de puestos de trabajo y de redistribución de efectivos que en ningún caso supondrá la disminución de las retribuciones que el funcionario viniera percibiendo, ni tampoco cambio de lugar efectivo de residencia. Fuera de ese límite de lugar de residencia, los mecanismos de movilidad forzosa deberán canalizarse a través de los planes de empleo u otras medidas de racionalización de efectivos.

Finalmente, en lo que se refiere a la movilidad entre administraciones públicas, cada una de ellas determinará las condiciones en que los funcionarios pertenecientes a otras administraciones podrán prestar servicios en las mismas, estableciendo procedimientos que permitan instrumentar la movilidad de los funcionarios públicos, todo ello en el marco de la planificación de recursos humanos de cada organización y de acuerdo con los requerimientos de las áreas de actividad o puestos de trabajo de que se trata. De esta manera se aporta una solución efectiva a la situación actual, en la que, como consecuencia del proceso de transferencias del Estado a las comunidades autónomas, se están produciendo situaciones de imposibilidad de movilidad de una parte del territorio español a otra. La movilidad de funcionarios entre administraciones públicas por causas organizativas tendrá lugar en las condiciones y con los requisitos que establezcan los convenios de colaboración que se suscriban entre ellas, con respeto en todo caso de lo establecido en la normativa básica.

El sistema retributivo que se diseña es coherente con el modelo de integración de los funcionarios en cuerpos y escalas que se estructuran, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en cuatro grupos profesionales y con los sistemas de movilidad y carrera que se articulan en el borrador del estatuto. El nuevo sistema permite establecer una política retributiva incentivadora que apoye las reformas que han de abordarse en la Función pública. Son retribuciones básicas: el sueldo (que depende de la titulación exigida para el ingreso) y los trienios (que remuneran la antigüedad del funcionario al servicio de la organización). Y en las retribuciones complementarias se incluyen: el complemento correspondiente a la categoría consolidada por el funcionario en su carrera administrativa; el complemento de puesto, que se aplica en aquellos casos en que los funcionarios tengan atribuido el desempeño de un puesto de trabajo; el complemento de productividad, cuya aplicación se generaliza, su valoración se realizará de forma objetiva y estará en función del especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinaria, el interés o iniciativa y la responsabilidad con que se desempeñen los puestos de trabajo; y las gratificaciones por servicios extraordinarios, que no podrán ser fijas en sus cuantías, ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales para períodos sucesivos.

El borrador incorpora también los principios generales de ordenación del sistema retributivo, lo que supone una notable mejora de técnica legislativa en cuanto que estos principios vienen repitiéndose anualmente en los Presupuestos Generales del Estado de cada año. Destaca entre ellos el que vincula los gastos de personal de las administraciones públicas a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

El estatuto, si bien no introduce modificaciones sustanciales en la regulación vigente sobre situaciones administrativas, reordena el actual sistema y disminuye el número de supuestos de carácter básico en lo que procede declarar cada situación. Esta regulación básica dota al sistema de un núcleo común de necesaria aplicación a todos los funcionarios, cualesquiera que sea la Administración pública a la que pertenezcan, sin perjuicio de permitir a las administraciones públicas establecer una regulación adaptada a sus propias necesidades y peculiaridades.

En cuanto al régimen disciplinario, se han introducido importantes cambios en la regulación de esta materia para tratar de conseguir, junto con las medidas dirigidas a garantizar la eficacia del trabajo en la Administración y el fomento de modelos de conducta de los empleados públicos que integren los valores éticos en el desempeño de las funciones, la recuperación del prestigio y la legitimación so-

cial de la Función pública. Entre las novedades introducidas cabe señalar: la actualización de los cuadros de faltas y la reordenación de las sanciones, con el propósito de que cumplan una función de prevención general que opere como factor natural desincentivador de conductas no deseadas en el ámbito administrativo. Partiendo del principio de que las expectativas básicas del funcionario en su relación de servicios con la Administración se centran en la estabilidad profesional y la carrera administrativa, se hace gravitar el sistema de sanciones sobre la provisión de puestos de trabajo y la promoción interna y la sustitución del procedimiento regulado en la legislación vigente, excesivamente complejo, garantista y casuístico por otro que facilite una mayor agilidad en el ejercicio de la potestad disciplinaria.

En cuanto a las incompatibilidades, los principios básicos de profesionalidad y dedicación de los empleados públicos inspiran la normativa en esta materia como garantía de la calidad de los servicios y la imparcialidad de la Administración. Con esta base debe destacarse el esfuerzo de simplificación con que se ha llevado a cabo la regulación de la materia, definiendo con claridad los principios generales que han de aplicarse, prescindiendo de la exagerada minuciosidad con que aparecían reguladas ciertas cuestiones, sin que ello implique en modo alguno que se haya optado por un régimen menos rigorista o más flexible. Al contrario, se ha aumentado el rigor cuando se trata de personal que tiene una relación con la Administración que implica un mayor grado de responsabilidad o una exclusividad en la dedicación a la misma. En materia de actividades públicas se recogen únicamente los supuestos de compatibilidad de los cargos electivos en asambleas legislativas de comunidades autónomas y corporaciones locales, con las limitaciones actualmente existentes, y la posibilidad de participar en representación del sector público en órganos del gobierno de entidades o empresas, también con las limitaciones actualmente existentes. No se hace referencia a ninguna otra de las posibilidades contempladas en la ley vigente, si bien se deja abierta la posibilidad de compatibilidad para funciones o actividades que excepcionalmente, por razón de interés público, determine el Gobierno o los órganos de gobierno de las comunidades autónomas, como ocurrirá sin duda por razones perfectamente justificadas en el caso del personal investigador o del profesor universitario asociado, por citar dos supuestos concretos.

Por lo que se refiere a las actividades privadas, se mantiene también el régimen existente, señalando los requisitos necesarios para que pueda reconocerse la compatibilidad. Se determina expresamente que no podrá reconocerse compatibilidad cuando las retribuciones excedan de los límites que fije cada Administración pública. Tanto para la compatibilidad de actividades públicas como para el reconocimiento de compatibilidad para actividades privadas, se establece la incompatibilidad respecto del personal que desempeñe funciones directivas o cuya relación laboral se encuentre regulada por un contrato de alta dirección, añadiéndose que, en el caso de los contratados laborales fuera de convenio, tampoco podrán concederse, salvo en supuesto excepcional, que deberá quedar suficientemente acreditado al tramitarse la solicitud de compatibilidad del interesado, de que no concurran en él circunstancias semejantes a las anteriormente indicadas.

El sistema de representación, participación y negociación colectiva mantiene los instrumentos existentes hasta el momento, pero trata de corregir las disfunciones detectadas y al mismo tiempo dar respuesta a la realidad organizativa de la Administración. En este sentido, es importante la modificación introducida en materia de unidades electorales que no aparecen definidas en el estatuto básico, sino que se deja su determinación a los órganos de gobierno de las administraciones públicas, previa consulta con las organizaciones sindicales, con el fin de que puedan adaptarse a las peculiaridades de los colectivos y a las estructuras administrativas, lo que permitirá paliar los problemas existentes en la actualidad a la hora de determinar la representatividad en ciertos ámbitos. Asimismo, se introduce un avance sobre la legislación vigente referido a la necesidad de que los pactos y acuerdos determinen la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos. Con ello se pretenden evitar vacíos normativos y abrir posibilidades a las partes para introducir mecanismos de denuncia condicionados a modificaciones de las circunstancias que rodearon la conclusión del instrumento negocial o que no pudieron preverse en ese momento. Por extensión, podría incluirse cláusulas de terminación anticipada del pacto o acuerdo ligadas al incumplimiento de una de las partes.

Hay que destacar también la posibilidad que se contempla en el borrador del estatuto de crear un órgano de negociación común para funcionarios y laborales, laguna esta que es grave dado que cada vez son más los temas de negociación que afectan de igual forma a ambos colectivos. Además, esta posibilidad no se reduce a un único órgano de carácter superior, sino que se contempla también la posibilidad de creación de órganos paritarios para ambos colectivos en ámbitos descentralizados.

Por último, se introduce una innovación que parece fundamental, como es la posibilidad de que, por acuerdo de la Conferencia sectorial de la Función pública, se creen órganos de participación entre los que todas las administraciones públicas actúen como patronal única. Esto es algo reivindicado principalmente por las comunidades autónomas ya que hasta ahora hay materias, fundamentalmente las de carácter retributivo, que se negocian en la mesa general de negociación en la que sólo está representada la Administración del Estado y el personal funcionario y cuyos acuerdos son extensibles al personal de todas las administraciones públicas.

Finalmente, por lo que se refiere a la coordinación de las administraciones públicas, se establecen los principios que han de garantizar la coherencia del sistema general de Función pública y el desarrollo y ejercicio armónico de las competencias propias de las distintas administraciones. Se regulan como órganos de coordinación, cooperación, asistencia técnica e información, la Conferencia sectorial de función pública y la Comisión de coordinación de la Función pública. En cambio, se suprime el Consejo superior de la Función pública, pues la experiencia del tiempo transcurrido desde su creación ha venido a poner de relieve

las dificultades que existen para su constitución y funcionamiento y, asimismo, que las funciones de coordinación y consulta en la política de Función pública, así como la participación del personal que atribuye al expresado Consejo la Ley 30/1984, de 2 de agosto, se realiza con mayor flexibilidad y facilidad en otros foros o a través de otras instituciones.

Ante un proyecto de la trascendencia como el que he tratado de desmenuzar en esta comparecencia, es imprescindible, señorías, lograr el máximo consenso posible sobre el texto y el perfeccionamiento del mismo con las aportaciones que se sugieran desde ámbitos diversos. A este efecto, se han iniciado ya y continúan realizándose una serie de actuaciones como reuniones con responsables de recursos humanos de distintos departamentos; reuniones con directores generales de recursos humanos de las comunidades autónomas en diferentes sesiones de la Comisión de coordinación de la Función pública; reuniones con la Federación Española de Municipios y Provincias; organizaciones sindicales; sesiones de debates con una serie de grupos de expertos en Función pública, tanto del Estado como de las comunidades autónomas y de la Administración local, a los que se recabó ya su opinión al comenzarse la elaboración del borrador de estatuto; jornadas y cursos organizados por el Instituto Nacional de Administración Pública y diversas escuelas de formación de comunidades autónomas sobre temas concretos como ética pública, evaluación del desempeño y función directiva, política retributiva, carrera y movilidad, sistemas comparados de Función pública, etcétera; encuentros en el ámbito universitario para debates monográficos sobre temas importantes a regular por el estatuto; jornadas sindicales en el marco de la formación continua; reuniones con asociaciones de profesionales, etcétera. Se trata con todo ello de conseguir el indicado objetivo de un consenso lo más amplio posible y una reelaboración del texto, enriqueciéndolo con aportaciones sugeridas desde sectores diversos, e incluso a veces encontrados, estando previsto someter el texto del anteproyecto de ley al Consejo de Ministros antes de las vacaciones de agosto.

En definitiva, el estatuto de la Función pública se configurará como una norma que, aunque realizada en el ejercicio de una competencia estatal y elaborada, por tanto, desde el Gobierno, está hecho con las aportaciones de todas las partes que se verán afectadas por el mismo, en aras a lograr ese necesario consenso del que dependerá buena parte de su viabilidad como instrumento común para la ordenación de los recursos y la gestión del personal de todas las administraciones públicas.

Espero, señorías, contar con la participación también de todos los grupos parlamentarios en este proceso de reflexión y elaboración del estatuto de la Función pública, de manera que cuando se convierta en proyecto de ley cuente con el apoyo derivado del consenso que garantice su viabilidad en esta Cámara y su estabilidad como norma que regule el marco laboral de los funcionarios públicos al servicio de una Administración eficaz y prestadora de servicios de calidad a los ciudadanos.

Muchas gracias y siento haber sido un poco largo.

El señor **PRESIDENTE:** En absoluto, señor Secretario de Estado.

Muchas gracias por su cumplida información.

Por el grupo solicitante de la comparecencia, tiene la palabra el señor Rodríguez Zapatero.

El señor **RODRÍGUEZ ZAPATERO:** Quiero agradecer la comparecencia del Secretario de Estado para la Administración Pública en este acto para hacer una primera aproximación o reflexión general sobre el anteproyecto del estatuto básico de la Función pública.

Permítame, señor Secretario de Estado, que le haga alguna consideración previa de carácter formal. Nos parece muy bien que haya comparecido el Secretario de Estado —ya sabe que el Grupo Socialista le da siempre la bienvenida a esta Comisión—, aunque nuestra intención inicial era que acudiera el Ministro. No tenemos ningún inconveniente y, desde luego, hemos advertido —no ya en este acto, sino en las últimas semanas o meses— que el Secretario de Estado para la Administración Pública se ha tomado, con la pasión que exige el tema, el anteproyecto de estatuto básico de la Función pública.

Sí he de decirle que hubiera sido deseable que la comparecencia se hubiera producido a petición propia y antes de tiempo. Nosotros estuvimos esperando a ver si se producía esa iniciativa por parte del Gobierno porque éramos conscientes de que el anteproyecto del estatuto circulaba por media España —por las comunidades autónomas, por los sindicatos y por muchos ámbitos de funcionarios— y sentíamos que en el proceso de una norma de esta naturaleza, que exige sin duda, como está advirtiéndose, un amplísimo intercambio de opiniones y de debates, los grupos parlamentarios, antes de que el proyecto se remita formalmente por el Gobierno a la Cámara, deberían tener una cierta participación. Usted mismo ha hecho referencia a un conjunto de jornadas parciales que se han producido sobre cuestiones directamente vinculadas al anteproyecto de estatuto. Concretamente en los últimos días ha habido alguna jornada más global de presentación en sociedad del anteproyecto de estatuto, imagino que del mismo texto que hoy ha tenido la amabilidad de traer a la Comisión. Es verdad que en esas jornadas de los días 2 y 3 de junio se ha realizado la presentación en una universidad privada y supongo que habrá dado pie a un debate enriquecedor. Le hago constar que yo me enteré por la prensa. Evidentemente, las jornadas las organizaba la Universidad San Pablo con la colaboración del Ministerio de Administraciones Públicas, pero hemos advertido que el portavoz de algún grupo parlamentario, el señor Jesús López-Medel, ha tenido la suerte de ser invitado a las mismas como participante. Supongo que habrá sido por sus notables conocimientos profesionales en la materia.

Quiero decir que no nos parece lo más adecuado que los últimos que entran en el debate en este país sobre la Función pública sean los grupos parlamentarios. Esto daría lugar a una reflexión mucho más amplia sobre el modelo de funcionamiento. Seguramente ni siquiera es responsabilidad del propio Secretario de Estado. No lo tome como una crítica, sino como una dificultad de entrada en el camino

—que yo comprendo que el Gobierno desee, en relación con el amplio consenso que ha predicado hoy aquí— hacia este estatuto. Comprenda el Secretario de Estado que al Grupo Socialista también se le dificulta ese camino porque, aunque hoy ha estado más moderado de lo que estuvo en las jornadas a las que he aludido, es una tónica habitual que cuando hay un proyecto de iniciativa legislativa por parte del Gobierno, y muy especialmente de su área —tengo que subrayarlo—, siempre se parte de una crítica poco ponderada a la situación actual. Todavía ayer teníamos este debate en relación con la modificación de la Ley 30/1992. Subrayo que hoy ha estado moderado.

Existe un modelo de Función pública, seguramente perfeccionable. Podrá gustar más o menos, pero el que resulte del proyecto de estatuto tendrá un destino parecido. Se parte siempre de un principio que se acompaña también con ese intento, que advertimos en el Ministerio de Administraciones Públicas, o al menos en las iniciativas legislativas que se producen en esta Cámara con una cierta vocación codificadora o compiladora de las diversas áreas que afectan.

No es un consejo —porque no soy quien para darlos—, pero creo que es quizás una posición utópica, porque la materia que aborda el estatuto, como la que aborda la ley inmediatamente anterior, es compleja y amplia. Aunque tengamos un estatuto será difícil que aspectos de la Función pública estén contenidos en otras leyes y, por supuesto, en un amplísimo catálogo de disposiciones reglamentarias. Nos parece bien ese afán compilador, de refundir la mayor parte de las disposiciones legislativas, pero creemos que el objetivo va a ser complicado.

Como se han conocido uno o dos borradores, hay incluso quien dice que ya hay tres, comprenderá el señor Secretario de Estado que nosotros hayamos leído el que ha funcionado por ahí con bastante profusión, aunque no sabemos si es el que responde en la literalidad al que nos ha presentado hoy aquí. En consecuencia, nuestras reflexiones sobre los contenidos están sujetas a esa condición. Es posible que algunas hayan sido modificadas en el texto actual y que otras lo sean en la redacción última del proyecto que llegue a esta Cámara.

En ese afán de consenso que ha puesto encima de la mesa con comunidades autónomas, con sindicatos y con grupos parlamentarios y dada la naturaleza de la materia, que es evidentemente compleja, que poco a poco va inquietando —como no puede ser de otra manera— a casi todos los colectivos de funcionarios, a los diversos cuerpos, grupos, etcétera, y muy especialmente a los sindicatos, nosotros le recomendamos que no haya una excesiva prisa en la remisión del proyecto. No es una crítica del Grupo Socialista, pero aunque forma parte del programa legislativo del Gobierno, forma parte de los compromisos de su ministro, no vemos necesidad de una remisión un poco acelerada del proyecto porque exige muchísimo debate y el mayor diálogo posible con todos los ámbitos. Por consiguiente, nos gustaría que en esta materia hubiera la prudencia suficiente para saber que se está intentando hacer un cambio importante.

Me voy a limitar a señalar aquellos aspectos que más nos han llamado la atención del texto que hemos conocido y un poco las posiciones iniciales del Grupo Socialista, que le reitero que está abierto al diálogo, como no podía ser de otra manera, y además con el deseo de que podamos obtener un amplio acuerdo en materia de estatuto de la Función pública. Le advertiré que globalmente el texto contiene a nuestro juicio algunos aspectos importantes que no nos gustan en principio. Voy a explicar los más importantes.

En primer lugar, hay una cuestión que nos preocupa y que aunque he seguido atentamente su exposición pudiera tener alguna interpretación. Usted decía que el texto tenía un cierto contenido de apariencia, que no era así en realidad. Nos parece excesivamente largo para ser un texto básico y con una cierta vocación (supongo que a la portavoz de Convergència i Unió le va a sorprender porque no me sale la palabra ciertamente desde mis convicciones) una cierta vocación centralista. No me refiero sólo —y quiero matizarlo muy especialmente— a las comunidades autónomas sino también a las corporaciones locales, que en algunos aspectos han ido produciendo ciertas innovaciones en materia de Función pública sobre las que habría que reflexionar. Le repito que es una posición inicial y creo que he subrayado que entendemos que hay una cierta apariencia al menos de vocación centralista.

En segundo lugar, hay algunos aspectos muy concretos que nos parece que suponen un paso atrás en la situación de la Función pública. Usted decía que no había un modelo de Función pública en estos momentos; creo que lo ha dicho así de forma textual. Ciertamente va a ser difícil que alguna vez se pueda reconocer un modelo en un ámbito tan complejo y quizás esa vocación sea un poco utópica. Decía que no había modelo de Función pública pero la verdad es que algunos de los aspectos suponen a nuestro juicio un paso atrás. Concretamente, partiendo de la crítica de la situación de puestos de trabajos y plantillas que parece contener el anteproyecto, la nueva distinción nos parece un paso notable hacia atrás. Esto es compartido por la opinión sindical y ya se ha santificado el término de plantilleros, posición en la que que quedarían muchos funcionarios. Le dejo apuntarlo simplemente porque me parece que no tiene sentido que entremos en estos momentos en un debate más amplio sobre las cuestiones que más nos preocupan.

En tercer lugar, nos ha parecido algo sorprendente, aunque viene avalado por una cierta corriente doctrinal, no sé si totalmente trasladable a nuestra cultura, el concepto de la ética de la Función pública que traslada el proyecto de estatuto, que nos parece en principio bien, aunque ha cargado un tanto las tintas en su exposición y en el proyecto porque se toma con mucho énfasis la cuestión, que a mi juicio deberá ser matizada por sus abstractos contenidos normativos. En un estatuto de esta naturaleza (hablar de la Función pública desde la filosofía del Derecho es muy complejo, por razones obvias) nos preocupa el cierto énfasis porque parece que pudiera derivarse de que hay en este momento una situación en la Función pública que exige una llamada a la ética de los funcionarios, y yo creo que no es una visión adecuada a la realidad. Fíjese usted en la paradoja —algo en lo que reflexionaba escuchándole— de que no hay un catálogo de deberes éticos tan amplio en estos momentos, por ejemplo, para los altos cargos como el que se pretende

introducir aquí para los funcionarios. Resulta un poco paradójico porque teóricamente debería de empezarse por un código de esa naturaleza para los altos cargos y luego seguramente también para los funcionarios. Pero si usted reflexiona y repasa la Lofage o la ley de gobierno que tenemos en estos momentos en la Cámara, no existe un apartado tan expreso para la ética en el desempeño de la Función pública. En todo caso, seguro que comparte conmigo el Secretario de Estado que la ética en el sector público debe abarcar a todas las personas que están al servicio de las administraciones públicas, desde el Presidente del Gobierno hasta el último contratado laboral de las empresas públicas, porque están dentro del ámbito del sector público. Me parece que hay una centralización en esa materia. Lo digo porque exige una reflexión que quizá no se ha hecho hasta ahora que me la han transmitido algunos funcionarios. Es decir, por qué en un catálogo de ética tan amplio se pone tanto énfasis cuando no hay algo que tenga una correspondencia por ejemplo para los altos cargo, que lógicamente son los que están sometidos, como yo creo que debe ser, a un mayor control, a una exigencia de mayor transparencia, a una exigencia de mayor publicidad.

Por cierto, en esta materia me ha venido a la cabeza una situación que hemos conocido en los últimos días que afecta muy directamente a su responsabilidad como Secretario de Estado, según el decreto del 2 de agosto, y es la situación retributiva de dos altos cargos de este Gobierno, un secretario general técnico del Ministerio de Agricultura y un director general del Ministerio de Educación y Cultura. Seguramente no le es ajeno que ha habido una cierta polémica en la que, a nuestro juicio, su ministerio ha guardado un silencio elocuente. Con el decreto del 2 de agosto en la mano, de estructuras, competencias y organización del MAP, estamos hablando de su ámbito de competencias que afecta al régimen retributivo de los funcionarios y a la garantía de que se cumpla la ley en este aspecto, y la ley de presupuestos es muy clara, señor Secretario de Estado, en relación a cómo tienen que obtener sus retribuciones los altos cargos. Por eso me ha venido la reflexión de que hay un principio de fondo importante en esta cuestión, hablando de la ética. Más allá de las dos situaciones concretas y de la discusión legal que hay planteada, que seguramente usted conoce y seguramente también la no mala intencionalidad de los dos altos cargos en esa situación, hay una cuestión de fondo que es mucho más importante, y es que las retribuciones de esos dos altos cargos, con esa situación un poco atípica (no quiero ni siquiera calificarla de ilegal, lo discutiremos en su momento) choca con un principio elemental y esencial que el estatuto exige a los funcionarios, que la ley de presupuestos exige a todo el sistema retributivo, choca con el principio que justifica por qué la ley de presupuestos dedica tantos artículos a explicar las retribuciones de los altos cargos y de los funcionarios, que es la publicidad. Esto a mí sí me parece importante. Le hago esta reflexión al hilo de que quizás en el apartado de la ética deberíamos de hacer un mayor esfuerzo de amplitud, no sé si en este estatuto o en otros ámbitos, porque todo lo que afecta al régimen retributivo es ámbito de su competencia

En tercer lugar, respecto al sistema de provisión, todo el esquema que usted ha narrado aquí y que, en efecto, es el resumen básicamente de lo que nosotros conocemos del estatuto sobre el concurso, el concurso específico y la libre designación, la mayoría de las personas que se han pronunciado sobre esta materia han concluido en algo que nos ha resultado extraordinariamente paradójico, que el proyecto de estatuto de la Función pública promovido por el Partido Popular camine en la dirección, más o menos abiertamente, de ampliar de discrecionalidad y la libre designación. Cualquier persona que objetivamente analice ese concurso específico de 50 por cien de méritos basados en objetivos y 50 por cien de libre apreciación o discrecionalidad concluye fácilmente que eso, como ha sido ya bautizado por algún sector de la doctrina —y no quiero yo tampoco apasionarme con la doctrina, ya lo decía ayer— es una libre designación encubierta. Evidentemente, el margen de decisión que en ese terreno va a tener el Gobierno o los órganos directivos es amplísimo. Esto nos preocupa porque ciertamente hemos sufrido una crítica acerba sobre la amplitud de la libre designación que existía en nuestro modelo. Incluso estamos dispuestos —fíjese lo que le digo— a asumir que es necesario corregir esta situación y que hay que avanzar hacia una mayor profesionalización de la Administración, como ha proclamado muchas veces el Grupo Popular y el Gobierno, pero sinceramente con este estatuto se avanza en sentido contrario en esta materia. Lo podremos discutir y yo creo que sería conveniente que escucháramos todas las voces que se han ido pronunciando en esta dirección.

Otro tema que nos preocupa bastante es la nueva regulación del sistema de incompatibilidades, que es evidente que se flexibiliza para determinados cuerpos de la Administración de manera poco comprensible, por otro lado, con lo que viene siendo la tendencia en esta materia y que a nuestro juicio choca también de manera clara con ese catálogo tan amplio de la ética en el ámbito de la Función pública. Ciertamente no acabamos de comprender si esto responde a algún tipo de razón que vaya en la dirección de mejorar el servicio público, de facilitar la gestión de los intereses generales, porque creo que todos concluimos que el sistema que hay en estos momentos de incompatibilidades es bastante acertado, seguramente rígido, pero que ha comportado unos resultados claramente satisfactorios y, desde luego, no estamos de acuerdo con la regulación que de las incompatibilidades contiene el proyecto, con una clarísima tendencia a la flexibilización del sistema.

Le he indicado que no iba a entrar en muchos detalles porque sería hacer una comparecencia imposible y no es éste el trámite de un debate de totalidad ni de enmiendas parciales. Me parecía que simplemente había que subrayar algunas cuestiones. Por ejemplo, hay algún detalle que pone de manifiesto alguna de las cosas que he señalado de estos puntos críticos que a nosotros nos hacen tener una visión, de entrada, sustancialmente crítica con el proyecto. La conferencia sectorial, por ejemplo, según el texto que yo he conocido —supongo que no habrá cambiado en el que hoy se nos ha entregado aquí—, otorga al Estado —lo digo por citar algún ejemplo de cierta vocación centra-

lista— 18 miembros, uno a cada comunidad y la representación de la Administración local es inexistente, lo cual no nos parece un modelo adecuado.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Rodríguez Zapatero, le ruego que vaya concluyendo su intervención.

El señor **RODRÍGUEZ ZAPATERO:** En un minuto, señor Presidente.

Como antes había subrayado, no nos gusta esta vuelta al sistema de categorías ni a la omisión evidente de la posibilidad de movilidad horizontal. También nos preocupa —y en esto le transmito la opinión de las centrales sindicales— la cierta reducción que hay en el ámbito de la negociación colectiva y las últimas noticias que se conocen sobre las intenciones del ministerio en cuanto a la cercenación de ciertas garantías en la representación sindical. No aparece en el texto pero sí en alguno de los debates que responsables de su ministerio están teniendo con las centrales sindicales.

En definitiva —ya termino, señor Presidente, y le agradezco su habitual flexibilidad—, el texto que hemos conocido hasta ahora —que no sé si es exactamente literal del que hoy nos ha presentado, tenemos que contrastarlo— globalmente le diré que tiene sólo dos virtudes en nuestra opinión. En primer lugar, que por fin se hace una regulación de la función directiva, independientemente del contenido de la misma, pero el hecho sólo de que haya una regulación de la función directiva es positivo; y en segundo lugar que, a pesar de que va a ser complicado, es bueno que por lo menos se intente hacer una norma global; es decir, que se intente hacer el estatuto en sí mismo es bueno. Pero a partir de ahí —tengo que ser así de claro— el contenido material del modelo de Función pública que se diseña creemos que es regresivo en términos generales, en la dualidad de funcionarios que se va a establecer, en el avance incomprensible de la libre designación, en la flexibilización de las incompatibilidades y en el excesivo empeño que se pone en la ética de una manera yo creo que dejando una sensación un poco amarga en estos momentos entre los funcionarios, aunque estamos de acuerdo que haya una parte, pero que quizá se tenga que modular con una reflexión previa. Le diré por último que por lo menos en el texto que yo he conocido —ésta es una matización de orden técnico— no he visto una disposición derogatoria, no sé si en el texto que nos han entregado ahora sí la hay. Supongo que será una cuestión que se dilucidará más adelante, pero nos parecía interesante al menos conocer cuáles serían las disposiciones que en principio entiende el Gobierno que podrían derogarse.

En todo caso, le reitero desde aquí que el Grupo Socialista está abierto al diálogo, que está abierto a la negociación, que entiende imprescindible en una ley de esta naturaleza que esto se produzca, pero ahí están nuestros puntos negros, también le he señalado dos puntos positivos, pues me parecía que en este trámite del debate sería imposible profundizar en cuestiones concretas.

El señor **PRESIDENTE:** ¿Grupos parlamentarios que desean intervenir? Por el Grupo Vasco (PNV), tiene la palabra la señora Uría Echevarría.

La señora **URÍA ECHEVARRÍA:** Bienvenido, señor Secretario de Estado, a esta Comisión y le agradezco la exposición que nos ha hecho. Mi comentario irá referido tanto a su exposición como al conocimiento del borrador, del que yo sí disponía por las responsabilidades que el partido al que represento tiene en la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Por ello, las observaciones que le haré se refieren tanto a lo que usted ha expuesto como al conocimiento del texto del borrador, si bien, por razones de tiempo en la Comisión, deberán ser forzosamente genéricas y no pormenorizadas sobre la totalidad del articulado. Estas observaciones responden a una idea previa sugerida por su propio título, ya que se dice que su propósito es dar cumplimiento estricto al mandato constitucional de establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos y que al hacerlo se persigue también el orientar las grandes líneas de un nuevo sistema de Función pública que supere las rigideces del hasta ahora vigente, un estatuto similar en su ámbito a lo que es el Estatuto de los Trabajadores formulado como una regulación mínima. Esto es lo que se esperaba y así ha sido presentado públicamente el borrador, pero a la hora de comprobarlo nos merece los siguientes comentarios.

En primer lugar, es justo reconocer que el borrador constituye un encomiable esfuerzo de refundición de una legislación dispersa, en algunos casos coyuntural, y muy minuciosa que ha irrumpido en el ordenamiento de forma desordenada y a veces desorientada, tal y como la doctrina ha denunciado hasta la saciedad. Desde este punto de vista, la labor realizada mejora la situación actual y por eso debe ser destacada. Sin embargo, como ya he avanzado, si el análisis del texto se hace atendiendo a su pretensión de ser la norma que va a hacer efectiva la cláusula del artículo 149.1.18 de la Constitución, esto es, establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, el juicio crítico debe ser forzosamente negativo. El principal problema que se plantea es de concepto y se aprecia en su propio título. En efecto, el rótulo de estatuto básico es impactante pero es equívoco, es para la Función pública lo que para la organización administrativa ha querido ser la llamada Administración única, pero el repaso de su articulado no permite, sin embargo, llegar ni de lejos a la conclusión de que se está simplificando o sintetizando la legislación aplicable a la Función pública. El estatuto a nuestro juicio no merece el calificativo de básico ni en la vertiente competencial (Estado, comunidades autónomas) ni tampoco en su acepción de régimen general versus legislación especial ni, por último, como núcleo normativo mínimo o principal de la materia. El borrador no formula lo esencial o común de la Función pública para que luego se realice un desarrollo general o sectorial. Por el contrario, su regulación, que es en extremo detallista en muchos de sus capítulos, aborda una ordenación directa y completa de toda la Función pública, y ese rasgo que invalida la condición de tronco común de los diferentes niveles territoriales de competencia y de los sectores o subsectores que existen en la Función pública (docente, sanitario, etcétera), es especialmente contradictorio con el mandato constitucional contenido en el artículo 149.1.18 al que me he referido. La

contradicción es más llamativa, si cabe, si se tiene en cuenta que en esta ocasión parecía que la opción legislativa asumida por sus redactores estaba en la línea de la Ley 30/1992, es decir, cumplir dicho mandato directamente, separándose de la técnica más habitual y menos respetuosa con la norma constitucional de calificar de básicos algunos o todos los preceptos de las disposiciones elaboradas para atender los problemas de la Administración estatal. Este grave defecto creemos que no es debido tanto a un afán centralizador como a la inercia de los gestores. Así, parece que sus redactores han intentado definir unas bases, pero no han podido resistir la tentación de dar soluciones a algunos problemas prácticos concretos que posiblemente no sean exclusivos del Estado, en gran parte por la uniformidad actual de la legislación, pero aunque desde la consideración de los gestores autonómicos tales situaciones puedan ser completamente asumibles no ha de incurrirse en el error, rayano en la renuncia de las competencias, de calificarlas como bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

Si de los aspectos competenciales vamos a las novedades aireadas a través de los medios de comunicación que dice incorporar el borrador, la verdad es que la opinión también es negativa, pues o no son tales o no llegan a perfilarse del todo. Así, cuestiones capitales en esta materia como, por ejemplo, la ordenación de la Función pública, la función directiva o la carrera administrativa adolecen de una falta de definición más que notable, incluso cabe dudar de su coherencia con la recientemente aprobada Lofage, en particular con respecto al papel asignado a las relaciones de puestos. Por otra parte, el borrador tiene dos carencias más de importancia que hay que achacar a su carácter de texto todavía inconcluso y falto de una elaboración técnico-jurídica mucho más rigurosa. Me referiré, en primer lugar, a la ausencia de un régimen transitorio que haga posible la sucesión ordenada del sistema vigente de Función pública por el que se dibuja en este texto y, en segundo lugar, a su deficiente o nula articulación con la legislación sectorial aplicable a los diferentes colectivos que hoy constituyen la Función pública tanto en el Estado como en algunas comunidades autónomas.

Por último, si se parte de la premisa conforme a la cual los recursos humanos son una pieza fundamental para planificar y desarrollar con éxito las políticas públicas y que éstas se elaboran en virtud de los títulos competenciales de cada ente territorial autónomo, es inexcusable que cada uno de ellos pueda moldear su Función pública atendiendo a sus necesidades. Siempre será preciso, por supuesto, garantizar la coherencia general del sistema, pero éste ha de ser lo suficientemente elástico para albergar las distintas fórmulas posibles. En un Estado complejo en el que el poder está distribuido territorialmente de forma diversa y en el que conviven realidades igualmente diversas no tiene demasiado sentido, más bien ninguno, diseñar el ordenamiento de la Función pública pensando en las necesidades y los problemas de la Administración del Estado, una administración que cada vez está más volcada a la planificación, al establecimiento de marcos de desenvolvimiento, mientras que las administraciones autonómicas y las locales están centradas principalmente en la gestión. Por evidente que esto sea, y lo es desde hace muchos años, el borrador no lo tiene demasiado en cuenta.

Me he referido a lo incompleto que nos parece el régimen transitorio, pero no quiero dejar de aludir a las disposiciones adicionales, singularmente la relativa a las incompatibilidades, que nos parece un tremendo error técnico incluirla como adicional y que no forme parte del ámbito de aplicación de la propia ley. Igualmente nos ha llamado la atención la evidente inconstitucionalidad de las previsiones de la ley sobre supletoriedad y los efectos que creará en el ordenamiento estatal y en los autonómicos la entrada en vigor de este estatuto. No creo que le apunto nada nuevo, porque le ha sido manifestado por quienes han comparecido en distintas reuniones y en distintos foros en representación de la Comunidad Autónoma del País Vasco, si le digo que alentamos la posibilidad de que este proyecto de norma, como instrumento delimitador de competencias que es, pueda servir también de instrumento para actualizar para la Comunidad Autónoma del País Vasco los derechos históricos en materia de Función pública, siguiendo el modelo de Navarra al que sí se alude en el borrador. Nada se opone a ello; es más, nos avala la jurisprudencia constitucional y en concreto las sentencias del Tribunal Constitucional 76/1988, 14/1989 y 140/1990.

Terminaré por donde he empezado. La pretensión de elaborar el estatuto básico de la Función pública constituye un esfuerzo encomiable, pero creemos que el borrador está todavía muy verde, si se me permite la expresión, desde la perspectiva de mi grupo tiene defectos que nos harían imposible su asunción, pero sí deseo manifestarle que contará con nuestro grupo para ese proceso de reflexión al que usted ha aludido. Me resta, para concluir, pedir disculpas al señor Secretario de Estado y a toda la Comisión porque no podré quedarme a la contestación que usted dé a nuestros planteamientos, ya que el carácter de grupo tan minoritario como el mío me obliga a ausentarme inmediatamente a la comparecencia del Vicepresidente, señor Rato, en la Comisión que se reúne en la sala de al lado. En todo caso le agradeceré la contestación que me dé y lo leeré con entusiasmo en el «Diario de Sesiones».

El señor **PRESIDENTE:** Muchas gracias, señora Uría, por su intervención y por el esfuerzo que hace para venir a esta Comisión.

Por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), tiene la palabra la señora Gil i Miró.

La señora **GIL I MIRÓ:** Gracias, señor Secretario de Estado, por su comparecencia y por la prolija explicación que nos ha dado sobre el proyecto del estatuto básico de la Función pública. Voy a hacer algunas observaciones al respecto, siempre creyendo que el tema del estatuto básico no está agotado sino que, por el contrario, este documento, del cual hemos hecho una lectura apresurada, lo vamos a entender como lo que es, simplemente un borrador muy bien trabajado, un proyecto que nos va a permitir el análisis, la corrección y esperamos que el consenso de todos los gru-

pos. Por lo menos ésta es la voluntad de este grupo parlamentario en cuyo nombre hablo.

Nosotros creemos que el proyecto es un intento, aunque tímido, de aproximación a la realidad autonómica del Estado español, pero esto no le libra de que pueda suscitar algunos conflictos si el proyecto siguiera así; no conflictos porque el Gobierno del Estado se excediera en sus competencias, sino por un ejercicio no ilegítimo de sus competencias, por descontado, pero sí que menoscabaría posiblemente un desarrollo autónomo de la propia organización de la Función pública de cada comunidad. Por ello creemos que va a ser necesario un análisis riguroso y seguramente una corrección de algunos de sus aspectos desde nuestro punto de vista. En cualquier caso, querría hablar de algunos aspectos de este estatuto.

En primer lugar querría decir, para algunos de los compañeros y compañeras que me han precedido, que puede existir un modelo de Función pública, lo cierto es que no existe un modelo de funcionario público, lo que existen son funcionarios modélicos pero no un modelo de funcionario público, y creo que esto lo debemos entender cuando se habla del estatuto de la Función pública. En una lectura muy apresurada de un primer borrador —y ahora he continuado leyéndolo un poco más— me pregunto qué es la Función pública, porque no se habla en este estatuto de lo que es. A mí me gustaría una definición de la *res publica* y del servicio público para entender por qué se está haciendo un estatuto básico de lo que es la Función pública, que en realidad quiere decir cómo debe actuar o qué es el funcionario público.

También debo decir que me parece novedoso y moderno la clasificación de lugares de trabajo y de trabajo. Yo no le llamaría lugares de trabajo y de plantilla, sino que en el mundo laboral moderno, de finales de este siglo y probablemente de principios del que va a venir, es cierto que existen lugares de trabajo que podríamos decir permanentes o casi permanentes, pero lo que existe es trabajo además de unos lugares de trabajo permanentes. Por eso me parece que esto es moderno, novedoso y que se adecua a lo que el mercado y el servicio precisan. Lo que ocurre es que en este estatuto —quizá no es el lugar— no se va a entender qué significa esta distinción entre lugares de trabajo y simplemente ejercicio de tareas, ejercicio de trabajo, trabajo existente. Éste es un punto que no queda claro ni en su provisión ni tampoco en su definición, porque la definición no existe. Por tanto, creo que los grupos deberíamos definir, si estamos de acuerdo en este aspecto, que a mí me parece que es un avance, cuáles son las necesidades existentes en el servicio público, qué tipo de servicio les ha de dar respuesta, y por qué unos tienen permanentemente lugares de trabajo y otros no los tienen.

Creo que también hay un esfuerzo para modernizar la carrera profesional del funcionario, pero encontramos que este aspecto no es moderno, que se basa siempre en el bagaje del título de los estudios, en el bagaje universitario, y no en el de la experiencia. Se basa en los dos, pero el título universitario al final es el único que tiene un valor absoluto para poder acceder verticalmente en la carrera profesional del funcionario.

Es muy difícil el tema de los valores éticos. No es que crea que no deba haber valores éticos y que se deban decir, lo que me parece dificilísimo es definir los valores éticos. Primero ya es muy difícil definirlos porque dependen de la cultura de cada sociedad, incluso de la cultura de cada colectivo, pero sobre todo porque yo diría que los deberes del funcionario que en el borrador se presentan se confunden con los valores éticos en el ejercicio de estos deberes. Hay un caso muy claro, muy evidente. En algún momento he leído que es un deber tratar con corrección y consideración a los superiores jerárquicos, compañeros y subordinados, y en cambio es un valor ético que se trate con cortesía y amabilidad, no con corrección y consideración, al usuario. O sea, entre deber y ética aquí no hay ninguna diferencia. La ética impregna todo el ejercicio, por eso es tan difícil hablar de valores éticos. Yo creo que será muy difícil enumerarlos, pero una referencia a la ética profesional debe existir, no una enumeración, primero, porque esto es corto, después porque es confuso, porque en este ejemplo que ahora he puesto se ve claramente que cuando hablas con un compañero, con un subordinado o con un superior esto es un deber y cuando haces lo mismo con un usuario es un valor ético. Quiero decir que es muy difícil esta separación y no debe ser así.

No me voy a extender más. Simplemente he de decirles que nosotros estamos dispuestos a trabajar para hallar el consenso entre todos los grupos y que nuestra esperanza es que este estatuto de la Función pública permita a nuestro Gobierno, el de la Generalitat de Catalunya, poder desarrollar en toda su extensión el ejercicio de sus competencias en materia de la Función pública.

El señor **PRESIDENTE:** Por el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya tiene la palabra el señor Vaquero del Pozo.

El señor **VAQUERO DEL POZO:** Bienvenido, señor Secretario de Estado, y gracias por su información sobre este borrador del estatuto básico de la Función pública que sin duda tiene como principal elemento positivo su misma existencia. En cualquier caso, más allá de nuestras críticas puntuales o del señalamiento que vamos a hacer posteriormente de las deficiencias que nosotros encontramos en una lectura sin duda apresurada, vaya por delante el que la existencia misma de un borrador de un proyecto de ley, incluso la noticia que hoy se nos aporta de que se pretende que este proyecto de ley sea aprobado por el Consejo de Ministros antes de agosto, sin duda es una noticia importante y satisfactoria por cuanto significa cubrir una laguna que existía hasta ahora y una aspiración de amplios colectivos de la población, fundamentalmente de los más afectados, que son los funcionarios, el personal al servicio de las administraciones públicas, y también lógicamente de todos aquellos que, aunque en este modelo que usted nos trae hoy aquí se trata más como clientes que como ciudadanos, están interesados en que exista un estatuto de la Función pública. Sin embargo, vamos a entrar en el señalamiento de algunas de las deficiencias que irán paralelamente a algunos de los elementos que también encontra-

mos positivos, como es lógico, y que iremos desgranando rápida y sucintamente.

Nosotros entendemos que se pierde con este estatuto básico la ocasión de realizar una vieja aspiración por parte de importantes colectivos del personal de la Administración pública de acceder a un estatuto que fuera derecho común de toda la Función pública y que, por tanto, no se quedasen al margen segmentos tan importantes como el personal laboral que queda acogido de nuevo al Estatuto de los Trabajadores. Nos hubiera parecido más idóneo que no solamente este personal tuviese acogimiento para el régimen disciplinario y para el régimen de incompatibilidades, sino también para el conjunto de las condiciones de trabajo, porque en cualquier caso aspiramos a que estas diferencias existentes entre funcionarios, laborales, estatutarios, etcétera, fueran desapareciendo en un proceso dinámico que tendría que empezar con este estatuto o, por lo menos, plantear sus bases en este estatuto. Sin embargo, por otro lado se mantiene la estructura de cuerpos, cosa que nosotros creemos que podría empezar a diluirse, aunque entendemos que es positivo en cualquier caso que se mantenga la indización por grupos profesionales y que éstos se reduzcan a cuatro, aunque continúa la división en subgrupos en el grupo tercero. Lo más negativo es que se aumenta una diferenciación y una nueva distinción de personal en la medida en que desaparece la obligatoriedad de la relación de puestos de trabajo y, por tanto, habrá personal que esté en la relación de puestos de trabajo y otro que no lo esté. Nosotros entendemos que esto puede originar una desordenación del trabajo y una nueva diferenciación entre distintos colectivos, en cualquier caso una mayor aleatoriedad para las garantías de los trabajadores de la Función pública.

Nosotros creemos que sigue manteniéndose la posibilidad de la tendencia actual de externalizar la función, contratar gente de fuera para asesoramiento, para consultas, para prestación de servicios, para trabajos específicos que van proliferando cada vez más en las distintas administraciones, según el sesgo más o menos privatizador, etcétera, y que se va legitimando por tanto una presencia privada en la gestión pública que nosotros consideramos en cualquier caso una tendencia excesiva y negativa para la dignificación de la Función pública. Esta tendencia tendría que ser soslayada por el estatuto de la Función pública, pero en cualquier caso no vemos medidas para ello en este borrador que se nos presenta aquí.

Nos preocupa también una cierta clientalización de la función directiva que se realiza en base a distintas medidas de este borrador en concreto. Se crea un directivo cuyas retribuciones están al margen de las de los demás funcionarios públicos, su cese depende de la voluntad de la autoridad competente sin prácticamente ningún tipo de garantías o de objeciones y en su selección prolifera la libre designación, tanto explícita como encubierta, en función de ese concurso específico que va a tener un grado de discrecionalidad por parte de la autoridad competente para poder determinar quién es directivo y quién no. Y nos preocupa fundamentalmente que no se especifiquen qué puestos pueden entrar en esta categoría directiva, con lo cual, sin duda, puede abrirse el abanico enormemente para esta clientelización de la función directiva.

Se distorsionan, por otro lado, mecanismos de planificación de los recursos humanos que existen hasta ahora; por ejemplo, un registro central de personal, el carácter anual de las ofertas de empleo público, la no definición de los planes de empleo y la desaparición del consejo de la Función pública, que más allá de tener una labor coordinadora entre las distintas administraciones tiene la función de ente de participación de los agentes sociales. En cualquier caso, la desaparición del consejo de la Función pública tendrá que contemplar —y no aparece en este borrador— en que ámbito participan en la planificación de los recursos y los planes de empleo estos agentes sociales, los sindicatos, porque quedan desprovistos de esa posibilidad según el borrador, si no nos hemos equivocado al leerlo.

Por otro lado, nos satisface que exista un código ético. Nos parece importante y necesario. Nosotros creemos que este modelo que contiene la expresión valores éticos repetida tres o cuatro veces, sin embargo, es excesivamente conductista, es decir, recala excesivamente en determinado tipo de conductas e incluso plantea que lo importante es generar modelos de conducta en los funcionarios públicos. Nosotros pensamos que este estilo deberá evitarse, pues lo importante es sin duda alguna el fomento de los valores éticos para el conjunto de los funcionarios.

Hay cuestiones que a mí me gustaría señalarle porque incluso estéticamente aparecen, bajo nuestro punto de vista, ciertamente no asumibles. Es decir, que entre los deberes de los funcionarios se enumeren cuestiones como no participar en huelgas o atender a los servicios esenciales en caso de huelga, cuando este elemento no está todavía legislado ni siquiera para los trabajadores en general y además es fruto de tantos conflictos en la Función pública, el hecho de llegar a un punto de encuentro sobre que sean servicios esenciales de la comunidad, y por tanto servicios mínimos, ciertamente nosotros entendemos que es excesivo poner como un deber del funcionario algo tan discutible, tan polémico.

Por otro lado, creemos que hay una deslegalización en la actividad profesional y una desregulación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos en la medida en que —ya lo he dicho— unos trabajadores van a estar en la relación de puestos de trabajo y otros no, en la medida en que haya una movilidad forzosa, en la medida en que proliferan los complementos de productividad, en la medida en que se atribuye el complemento de puesto de trabajo exclusivamente a los que están en la relación de puesto de trabajo, en la medida en que los complementos fijos no entran en las pagas extraordinarias, etcétera. Hay una serie de elementos que nosotros consideramos que son muy discutibles y ciertamente no los compartimos en su totalidad.

Respecto al sistema de representación y negociación colectiva, es importante ya de por sí que se recoja esta cuestión en el estatuto, pero en cualquier caso creemos que en la medida en que no se corrigen algunos de los defectos señalados como la inexistencia del consejo de la Función pública, etcétera, hay un cierto retroceso en este tema de la

representación y de la participación de los agentes sociales.

Nos preocupa enormemente que el régimen de incompatibilidades se flexibilice, que existan excesivas excepciones y muy genéricas. Es un elemento manifiestamente mejorable en el borrador. Al mismo tiempo manifestamos nuestra preocupación por un cierto retroceso en los instrumentos de coordinación de las distintas administraciones públicas. No sólo desaparece el consejo de la Función pública, sino que la coordinación se hace a través de una conferencia sectorial y de una comisión de coordinación de la Función pública, pero no se contempla cómo se coordinaran las administraciones locales. Tendría que clarificarse en el proyecto qué órgano debe realizar el estatuto de la Función pública para las administraciones locales, porque es un elemento que queda sin definición concreta.

En conclusión, pensamos que en efecto el esfuerzo es importante, es un esfuerzo encomiable, pero en cualquier caso no está maduro para su puesta en escena en el trámite parlamentario. Nosotros quisiéramos, si queda el escaso margen de tiempo que nos ha señalado el Secretario de Estado, que se agudizasen, que se urgiesen al máximo los mecanismos que procuren el máximo consenso posible, no tanto con los expertos o con los agentes que van a ser los representantes de las distintas administraciones, sino más bien fundamentalmente con aquellos que representan a los colectivos para los que va a ir dirigido este estatuto, porque la incentivación de la Función pública, el que los funcionarios, los laborales, es decir, todo el personal de las administraciones públicas esté incentivado en su trabajo, más allá de cómo esté regulada esa incentivación, es absolutamente importante y, por consiguiente, ese máximo consenso que usted manifiesta como voluntad política nosotros creemos que no debe ser solamente una voluntad política sino que, para el bien de la Función pública y el desarrollo de la Función pública y del servicio público al que sirve, es un elemento absolutamente esencial, queda poco tiempo y es necesario urgir a que ese consenso sea una realidad.

El señor **PRESIDENTE:** Por el Grupo Parlamentario Popular tiene la palabra el señor López-Medel Bascones.

El señor **LÓPEZ-MEDEL BASCONES:** Señor Presidente, yo también quisiera, no sólo por razones de cortesía, agradecer la presencia del Secretario de Estado en esta Comisión y la exposición que nos ha hecho tan clarificadora y sistemática de un tema tan importante como es el borrador o anteproyecto de estatuto de la Función pública.

El punto de partida, sin duda alguna, no sólo cronológico sino también referencial, es ciertamente la Constitución del año 1978. Y cuando el artículo 103 de la Constitución señala que la ley regulará el estatuto de la Función pública estaba conteniendo no un mero desiderátum, sino un auténtico mandato al legislador para que abordase este tema y lo hiciese de acuerdo con los principios constitucionales que recoge nuestra Carta Magna, debiendo además tenerse en cuenta que en esos momentos, y también parcialmente en la actualidad, la normativa que regula la Función pública española viene contenida en el texto de 7 de febrero de 1964. Pero no sólo razones constitucionales justificaban el cambio que es necesario, sino también las modificaciones en el orden organizativo y en el orden social, y también la consolidación plena de lo que es un Estado autonómico en el cual se reconociese personalidad y autonomía a las distintas entidades públicas. Sin embargo, es indudable que el mandato contenido en el artículo 103 no fue cumplido, y con posterioridad sólo se produjo la incidencia —y así le llamo— de la promulgación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que en un principio tenía el calificativo de medidas urgentes, a última hora se le cayó este calificativo y quedó simplemente como Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Y la existencia de leyes parciales posteriores, modificativas en algunos casos, no hizo si no confirmar el temor de que se consolidara lo que era provisional; y lo provisional era la ley de 1984 que sólo contenía, como dice su propio título, un conjunto de medidas y que hacía que se mantuviera en vigor, como antes se ha apuntado, el texto de 1964, al menos parcialmente.

El carácter de ser una mera reforma parcial es reconocido por el propio legislador del año 1984, que en varias ocasiones en su exposición de motivos afirma con acierto que los proyectos que contiene tienen ciertamente un carácter provisional hasta que se desarrolle el sistema estatutario previsto en la Constitución. Esa sinceridad, que reflejaba el legislador del año 1984 hablando de la provisionalidad de este texto, venía acompañada de un compromiso inequívoco cuando en la propia exposición de motivos afirmaba que el Gobierno se propone, sin tardanza, abordar su elaboración y envío a las Cámaras. Era el año de gracia de 1984. Estamos en 1997 y ahora parece que sí existe un intento serio de que se lleve esto a cabo. Ha cambiado el Gobierno, pero quiero ser también comprensivo con los gobiernos anteriores y reconocer ciertamente que no era y no es ésta en modo alguno, ni antes ni ahora, una materia fácil. Si la elaboración de textos legales que incidan en lo que es la reforma administrativa no es tarea sencilla, mucho menos lo es en un tema como el estatuto de la Función pública en el que a los legítimos intereses de los empleados al servicio de las administraciones se suma la compleja tarea de cohonestar la necesidad de establecer un modelo básico para toda España, para todo el Estado, y la capacidad de autoorganización que tienen las comunidades autónomas. Pero aun no siendo, no era y no es una tarea fácil, el nuevo Gobierno ha llevado a cabo, con gran esfuerzo, un gran trabajo en la elaboración de este borrador y anteproyecto que puede servir de pauta para que tras los diversos foros y debates que deben suscitarse, y que los demás grupos han pedido y que también desde el Grupo Popular solicitamos, pueda ser remitido a las Cámaras para su tramitación parlamentaria.

Prometimos adaptar la Administración general del Estado a la realidad de nuestro Estado autonómico, y así lo hemos hecho; prometimos simplificar la tipología de los organismos públicos, y ahí está también la Lofage; prometimos ampliar voluntariamente la edad de jubilación a los 70 años, y el artículo 107 de la Ley de acompañamiento lo

recoge; prometimos reducir el número de altos cargos, y ahí está la significativa reducción, especialmente en el ámbito de las direcciones generales; prometimos exigir la condición de funcionario público para ocupar altos cargos de nivel directivo, y así también se recoge en una ley aprobada; prometimos establecer un sistema de ventanilla única, y ahí está el importante acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de abril del presente año; y prometimos también elaborar un estatuto de la Función pública, y aquí está al menos como borrador o como anteproyecto, sin perjuicio de que tenga que ser enriquecido en algunos aspectos. Sin embargo, no podemos darnos todavía por satisfechos, no podemos confiarnos por la complejidad que encarna, tal y como antes señalaba. Así como en otras materias la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha venido delimitando con rigor y con reiteración qué materias debían tener carácter básico y cuáles no, no sucede lo mismo en el ámbito de la Función pública, en la cual ciertamente no existen muchas sentencias, salvo la de 11 de junio de 1987 que enjuició la conformidad a la construcción de la Ley 30/1984, declarando inconstitucionales diversos preceptos, y la sentencia de 5 de agosto de 1983 a propósito de la que en aquel momento era la LOAPA y se convirtió en la Ley de Proceso Autonómico. Básicamente son estas dos sentencias las que delimitan el ámbito de la Función pública, qué materias deben tener un contenido básico, aspectos estos y criterios fijados por el Tribunal Constitucional que no pueden dejarse de lado.

Por ello, siendo la parte más compleja, me parece sumamente correcto el proceso seguido por el Ministerio de las Administraciones Públicas, habiéndose dado una prioridad especial al diálogo y a la negociación con las comunidades autónomas, sin perjuicio de que se articulen o existan otras organizaciones u otros foros a fin de que pueda impulsarse la reflexión y lograr el máximo consenso posible. Estos foros los tienen que llevar a cabo no sólo las administraciones públicas, también las organizaciones sociales, las entidades privadas o algunas universidades, como antes se ha referido el señor Rodríguez Zapatero, a una de las cuales he tenido el honor de ser llamado para hacer unas reflexiones sobre el modelo de Función pública existente en nuestro país. En todo caso, sin perjuicio de esa comparecencia de la que, como comprenderán me siento muy honrado, también me siento muy honrado de que los portavoces de este área de administraciones públicas hayan aceptado, hace ya unos meses, la invitación realizada por el Ministerio de Administraciones Públicas para que en un curso organizado por este ministerio juntamente con la Universidad Menéndez Pelayo, de carácter público por tanto, se debatan este verano en la maravillosa ciudad de Santander las reformas en el seno de la Administración Pública, entre ellas particularmente lo que se refiere al estatuto de la Función pública, por lo que me alegro de poder coincidir, como decía, en esta ciudad con los demás portavoces, y de manera muy especial con el señor Rodríguez Zapatero.

Además quiero destacar que, sin perjuicio de reconocer la capacidad de autoorganización que tienen las comunidades autónomas, sin embargo no puede dejar de contemplarse en modo alguno lo que el artículo 149.1.18 de la Constitución señala y la ineludible necesidad de que exista un marco único básico y general para toda España, válido para todas las administraciones. Marco que ha de ser homogéneo y con sentido integrador, sin que puedan admitirse excepciones o singularidades que pretendan justificar la huida del marco general, pues así como en determinadas materias pueden existir singularidades que puedan ser objeto de reconocimiento, entendemos desde el Grupo Popular que no es éste el caso. La combinación de ese marco homogéneo y ese marco básico con la capacidad de autoorganización que tienen las comunidades autónomas de ensamblar esos dos aspectos, me parece sin duda alguna uno de los grandes retos no sólo de este texto sino también de toda la legislatura. En todo caso, fijándose el diseño en un modelo general, como decía, con carácter homogéneo y con carácter básico, ha de configurarse también, como ha señalado el Secretario de Estado, con la necesaria y con la suficiente flexibilidad para su traducción efectiva a cada comunidad autónoma.

En esta primera comparecencia del Secretario de Estado a propósito del borrador o anteproyecto del estatuto de la Función pública, que estoy seguro de que va a ser continuada por otras comparecencias en otro caso a instancias del propio Gobierno o si no también a instancias del Grupo Popular, en esta primera comparecencia sobre el estatuto de la Función pública no vamos a entrar a examinar con detalle cada uno de los distintos aspectos o materias a los cuales se ha referido el Secretario de Estado porque su explicación, su exposición ha sido bastante completa. Podríamos hablar del nuevo sistema retributivo, podríamos hablar de la nueva forma de ordenación del personal, respecto de la cual, habiéndose hecho una referencia por el portavoz del Grupo Socialista sobre precisamente las plantillas diciendo que es un paso atrás, nosotros afirmamos que lo que realmente sería un paso atrás sería mantener el sistema exclusivo de las relaciones de puestos de trabajo, como que todo girase en torno a las relaciones de puestos de trabajo, dado que precisamente el mantenimiento de ese sistema sí que sería una marcha atrás, puesto que ha imposibilitado algunas cuestiones, entre otras, la carrera administrativa, a la que posteriormente me referiré.

También podríamos hablar sobre la incorporación de reglas sobre la ética pública. Es muy positivo que aparezca recogido por vez primera en un texto normativo en nuestro derecho unas referencias y unas normas sobre la ética pública. Es importante señalar que son aplicables no sólo a los funcionarios, sino también a la función directiva que recoge este borrador de estatuto, y que anteriormente el portavoz del Grupo Socialista había elogiado el hecho de que se recogiera. Pues bien, yo quiero resaltar que esas reglas no son sólo aplicables a los funcionarios públicos en el sentido más estricto y tradicional del término, sino también a aquellos que ejercen altas funciones directivas a los cuales, sin duda alguna, debe exigírseles con el mismo rigor la observancia de estas reglas éticas. En todo caso, el portavoz del Grupo Socialista decía que no se contienen referencias sobre ética pública en otros textos, como en la Lofage, ley aprobada y que está en vigor, sin que haya ha-

bido necesidad de prorrogar su entrada en vigor por ningún decreto-ley. Es cierto que tampoco se recoge referencia alguna a la ética pública en la ley del Gobierno, pero ya han presentado enmiendas todos los grupos. Sin embargo, ni a la Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado ni a la ley del Gobierno presentó el Grupo Socialista enmienda alguna proponiendo que se recogieran estos temas.

Consideramos que la ética pública, sin perjuicio de que esas normas sean aplicables no sólo a los funcionarios públicos en el sentido más estricto sino también a los que ejercen las altas funciones directivas, no es exclusiva de este sector. En este sentido, anuncio que es intención del Grupo Parlamentario, y de una manera muy especial del propio Ministro Rajoy, trasladar la idea de que entre todos pueda crearse un foro de reflexión que permita estudiar en qué medida estas pautas referidas a la ética en la Función pública pueden contemplarse de una manera más amplia.

Por otra parte, en este pequeño recorrido se ha hecho referencia a la libre designación. Resulta paradójico que el Grupo Socialista critique sistema de libre designación. Cuando estábamos en la oposición, asumiendo todo lo que decíamos por otros compañeros, criticábamos no tanto su existencia, sino más bien la forma en que se utilizaba y los méritos que eran considerados importantes a la hora de determinar la adjudicación del puesto. Repito que no criticábamos su existencia ni su delimitación. Y su existencia y delimitación es la misma en este borrador o anteproyecto del estatuto de la Función pública que venía recogido en los textos anteriores.

En todo caso, quiero recordar, aunque sea por analogía, la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, de 18 de mayo de 1995, que estableció entre las fórmulas de adjudicación de los contratos administrativos no sólo el concurso, que ya existía, sino también la modalidad del procedimiento restringido como modalidad del concurso; procedimiento que nadie criticó ni equiparó a una libre adjudicación, hoy llamada eufemísticamente procedimiento negociado. Considero que en modo alguno los concursos específicos, a los cuales se refiere el borrador del estatuto de la Función pública, pueden ser calificados como libres designaciones encubiertas.

Decía que me voy a referir, de manera breve, a tres cuestiones que considero de especial importancia. En primer lugar, la referida a la carrera administrativa. Se ha hablado durante muchos años de la carrera administrativa, pero es indudable que no existe porque el sistema sobre el cual pivota la Ley 30/1984 no facilita en modo alguno su existencia. Creemos que éste debe ser uno de los grandes temas del estatuto de la Función pública, y así aparece recogido de una manera novedosa. Para ello es importante el abandono mimético que se hacía del nivel de puesto de trabajo como exclusivo sistema de ordenación. Consideramos que debe potenciarse la configuración y la progresión de la categoría profesional, y que es más adecuada la ordenación que se hace de la Función pública en la medida en que facilita mucho más que el sistema vigente la carrera administrativa.

Un segundo aspecto que quisiera destacar es la mejor ordenación de los funcionarios. Es sabido que España no es precisamente uno de los países con mayor número de funcionarios por habitantes, pero en ocasiones la sensación que se puede tener desde el punto de vista del ciudadano, y a veces incluso desde el punto de vista de la Administración, es que no están suficientemente ordenados. Manifestando la gran profesionalidad y dedicación que tiene la inmensa mayoría de los empleados públicos que trabajan en todas las administraciones que hay en España, quisiera resaltar, a propósito de la mejor ordenación, que es necesario promover aquellos mecanismos que, voluntariamente o de forma forzosa pero siempre con las debidas garantías, faciliten una mejor reasignación de efectivos, una reasignación más racional.

El tercer aspecto que quisiera apuntar, y que el Grupo Popular considera de especial importancia, es la movilidad entre administraciones públicas. Sabemos que no es fácil, pero queremos que se respete la capacidad de autoorganización que tienen especialmente las comunidades autónomas. Deben facilitarse asimismo los mecanismos que posibiliten la apertura y no la cerrazón de las comunidades autónomas, pues aun cuando sean empleados de una Administración que tiene su propia autonomía y su personalidad, no debe olvidarse que todas ellas integran el Estado. Todo ello, con pleno respeto, como decía anteriormente, de la capacidad de autoorganización y de las singularidades lingüísticas que pueda tener alguna comunidad.

Voy concluyendo, señor Presidente. Simplemente deseo hacer una valoración, que ha de ser muy positiva, de la comparecencia del Secretario de Estado y del contenido de lo que nos ha expuesto. Ciertamente queda todavía tarea por hacer, pero la mera existencia de este anteproyecto es, sin duda alguna, no una virtud, sino una grandísima virtud. Se ha hecho por el Secretario de Estado, por los demás intervinientes y yo también, en nombre del grupo que represento, quiero hacer una apelación al consenso. Es necesaria la contribución de todos. Y la contribución de todos significa por parte de todos (Gobierno, partidos políticos, comunidades autónomas, sindicatos) generosidad y responsabilidad para que hagamos el mejor texto posible, pensando sobre todo en que el mejor texto debe redundar en un mejor servicio a los intereses generales y, en definitiva, un mejor servicio a los ciudadanos.

El señor **PRESIDENTE:** El señor Secretario de Estado tiene la palabra.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Voy a dar una contestación un poco general para todos los grupos, dado que tenemos una mañana prolongada, y me detendré en algún punto determinado.

Como consideración previa, quiero manifestar que se pactó que el Ministro no viniera. No creo que exista problema ni duda alguna de que si el Ministro tiene que venir, estaría encantado porque asiste las múltiples veces que se le requiere. A mí me gustaría dejar claro que no sé si es frecuente que a una Comisión como ésta acuda un represen-

tante de la Administración o un Secretario de Estado a exponer un borrador. Con relación a la mayor parte de las preguntas que se han formulado, habría que aclarar que es un borrador sujeto a cambios. Yo he tenido encima de mi mesa —el señor Rodríguez Zapatero decía que tres— 16 borradores del estatuto de la Función pública, y les puedo asegurar que a ése que tienen SS. SS. ahora, probablemente mañana tengamos que introducirle algunas modificaciones. Ni ese estatuto ni el que vaya a salir tienen nada que ver con lo que estamos exponiendo aquí. Agradezco de verdad las cosas que se han dicho, tomamos buena nota y esperamos modificarlas en los contactos que vamos a tener a lo largo de este tiempo. Tengan por seguro, señorías, que lo que he dicho al inicio y llevo siete meses reiterando (hay buena prueba de ello, no con los grupos parlamentarios, pero sí con gobiernos autonómicos sustentados por los mismos partidos que aquí están representados) es verdad. Una de las razones por las que no hemos venido antes al Parlamento era, fundamentalmente, porque es un borrador. La primera medida que teníamos que tomar era la de consensuar el borrador con el resto de las comunidades autónomas, algo que no está todavía cerrado. Como alguna de SS. SS conoce —y si no, lo digo—, el día 10 hay una reunión de los consejeros de Presidencia de todas las comunidades autónomas con el Ministro para tratar de cerrar alguno de los temas puntuales y, tanto el Director General de la Función Pública como yo, estamos trasladándonos a algunas comunidades para llevar a cabo esa tarea. Se dice que la presentación se ha realizado en una universidad privada. Creo que es sacar el asunto fuera de contexto. No sería capaz de mencionar las universidades públicas, privadas, medio pensionistas, etcétera, a las que hemos ido miembros del Ministerio a presentarlo. Además, el señor Rodríguez Zapatero y yo nos vamos a ver en Santander dentro de unos días, junto con los portavoces de CiU, PNV y Grupo Popular, que fue invitado el otro día (no como portavoz del Grupo Popular) a la presentación. El representante de Izquierda Unida también está invitado y ha confirmado la asistencia.

En cuanto al modelo de Función pública, no nos merecemos el que se nos diga que de esto no había nada antes y que partimos de cero. Yo creo que SS. SS. conocen que hemos hecho la Lofage y hemos reconocido públicamente, en cuanto foro hemos ido, que hemos cogido buena parte de lo que estaba hecho. Hemos presentado también la ley del Gobierno. A mí no sólo no me avergüenza, sino que me enorgullece decir que hemos cogido cosas de las que se estaban haciendo antes, y repito lo mismo con el estatuto de la Función pública. Por lo tanto, no creo que esté bien acusarnos de que queremos decir que todo está por hacer. Es más, tanto el Ministro como yo nos cansamos de decir en cualquier foro al que vamos que la expresión reforma de la Administración pública es algo que tendríamos que desterrar. Lo que hay que hacer es la renovación, la innovación, el ir paso a paso mejorando la Función pública, pero no partimos de cero. No queremos ponernos la medalla —por otra parte, todos los partidos políticos que van a unas elecciones se ponen la medalla de la transformación de la Administración pública—, sino que continuamente decimos que de lo que se trata es de trabajar y de hacer que las cosas funcionen un poco mejor cada día.

En cuanto a la inquietud entre los funcionarios, cualquier proyecto de ley que se presente que vaya a tocar a cualquier funcionario —yo me incluyo dentro de ese status— produce nerviosismo e intranquilidad. Estamos de acuerdo todas las comunidades autónomas, y todos los grupos políticos lo saben, en que hay la más absoluta convicción de preservar todas las garantías de los funcionarios. De hecho, nada de lo que se hace afecta a las garantías de los funcionarios.

Me gustaría detenerme en la imputación de que el estatuto es excesivamente largo o reglamentista. Yo estoy acostumbrado a oírlo por parte de las comunidades autónomas o de los partidos nacionalistas, pero me llena de sorpresa escuchárselo al portavoz del Grupo Socialista. No creo que lo sea. Insisto en que nos hemos sentado a la mesa con las comunidades autónomas con la intención de hacer un estatuto que tenga las dos características que he mencionado: primero, unas mínimas señas de identidad y, segundo, que permita que entren todas las leyes de Función pública de las comunidades. ¿Qué ocurre? Que, sin leerlo en profundidad, uno se dice: Un estatuto de cien artículos es una barbaridad, es reglamentista. Como yo sabía que este tema se iba a plantear, no por parte del portavoz del Partido Socialista, sino por Convergència i Unió y por el PNV, nos hemos molestado en estudiar qué legislación básica existe actualmente y qué legislación básica es la que tiene el estatuto, y les puedo asegurar que la legislación básica actual es la décima parte de lo que figura en el estatuto. Se nos podría acusar, en algún caso, de que este estatuto tuviera menos cosas básicas de las que debería tener, cosa en la que tampoco estoy de acuerdo.

Quiero decir que hemos tratado de compaginar dos cosas que no son fáciles, como cualquiera de SS. SS. conoce y comprende: poner de acuerdo a todas las comunidades autónomas con necesidades y particularidades diferentes con la no dejación que tiene atribuida el Estado. La portavoz del PNV decía que la amplitud de lo básico era importantísima, pero, al mismo tiempo, criticaba que la ordenación, la función directiva y la carrera no quedaban definidas. Lo que nosotros pretendemos es sentar unas bases de la ordenación, unas bases de la función directiva y unas bases de la carrera, y dejar que cada Administración, dentro de un marco general, pueda desarrollarlo según más le convenga. Por lo tanto, no creo que este estatuto tenga excesiva normativa básica ni que sea reglamentista.

En cuanto a igualar o a ser parecido al modelo de Navarra, yo siento discrepar con la portavoz del PNV, porque no es lo mismo el modelo de Navarra que el del País Vasco. Ha hecho referencia a unas asistencias, me parece que son las números 76/1988 y 140/1990, que dicen que los derechos históricos de las comunidades no constituyen por sí solos un título autónomo del que puedan llegar a deducirse, al margen de los estatutos de autonomía, competencias específicas y singulares. Las del Estatuto de Autonomía del País Vasco no son las mismas que las de Navarra, el País Vasco debe respetar en bloque el régimen estatutario básico que define el Estado en esta materia. Para

igualar las de Navarra habría que modificar el estatuto básico, y yo creo que no es el foro adecuado para reclamarlo. Nosotros llevamos siete meses sentados con las comunidades autónomas, incluidos los representantes del PNV, para tratar de que este estatuto llegue a la Cámara y se apruebe sin el voto negativo de ningún grupo político porque, como dije al final de mi exposición, aunque el Gobierno tiene la obligación de poner encima de la mesa un proyecto de estatuto, desde el principio se ha hecho con la colaboración y el trabajo de todos. El Ministerio tenía dos posibilidades: hacer un borrador del estatuto o convocar a las comunidades autónomas, hacer unos grupos de trabajo y elaborar un primer borrador. Se optó por la segunda posibilidad para que este borrador de estatuto no se identificara con una ley hecha exclusivamente por el Gobierno, presentada para su estudio y discusión a las comunidades autónomas.

En cuanto a la ética, yo no sé si es por mi tono de voz el portavoz del Grupo Socialista intuye que he puesto especial énfasis. No existe especial énfasis, ni he puesto en entredicho el buen trabajo de los funcionarios. No es eso. Nosotros creemos que debe existir un código ético, porque lo tienen prácticamente todos los países de nuestro entorno. Creemos que es bueno que figure en el estatuto, pero si algún grupo parlamentario no quiere que conste alguna parte, lo discutiremos y, si nos parece, no se pone. Como digo, no hay predisposición ni concepción previa alguna en cuanto a si debe ser extenso y con una intención premeditada.

Respecto al concurso y al concurso específico, a mí me llama la atención que se nos acuse de aumentar la libre designación. Tendremos que corregir el borrador del estatuto porque hemos transmitido muy mal la idea. Desde que se hizo la Lofage se habló de la profesionalización de la Función pública. Pensamos que sucede lo contrario, que el concurso específico es un paso más en la profesionalización. Todos los puestos directivos ahora son de libre designación, lo que hacemos con el concurso específico es que en la mayor parte de los casos cada Administración decidirá, pues también puede decidir qué puestos cubre por libre designación sin tener en cuenta ningún concurso, y cabe la posibilidad, que no existe ahora —después nosotros desarrollaremos el estatuto de la AGE y cada comunidad hará su ley de Función pública—, de que se haga un concurso en el que el 50 por ciento de los méritos tengan que ser valorables. No entiendo que se diga que eso es retroceder y aumentar la libre designación. En la práctica, si yo quiero nombrar a un subdirector ahora lo puedo hacer sin dar explicaciones, pero si tengo que contar con que el 50 por ciento de la puntuación tiene que ser por méritos, me tendré que poner más colorado; no sabría cómo explicar el nombramiento de un subdirector a una persona que no tiene ningún mérito si a ese concurso se han presentado tres subdirectores con una carga de méritos importante. Por lo tanto, yo creo que sucede justamente lo contrario. Tendremos que corregir el borrador para tratar de transmitir lo que de verdad queremos porque, evidentemente, no lo hemos transmitido bien.

En cuanto al sistema de puestos y plantillas, ninguna de las administraciones de las comunidades autónomas que han estado en la discusión del estatuto piensa que es una regresión. No hay nadie que no entienda que esta Administración ha funcionado mal con las RPT, aparte de que es un problema de autoorganización de la Administración. Primer principio, ningún funcionario sufre con este sistema; es decir, no se ataca a ningún funcionario, sino que se le preservan sus retribuciones. Lo único que se hace es ordenar el sistema de tal manera que la necesidad de ocupación de un puesto por subidas retributivas no signifique, como sucede actualmente, el que la parte alta de la Administración está colapsada. Tenemos el ejemplo claro, absolutamente sensato, de que si ahora cambia el Gobierno, tiene equis puestos de libre designación, cesan unos cuantos altos cargos que estaban en el Gobierno anterior y, como hay que cumplir con la legislación, tienen que ocupar un puesto de trabajo que no puede cubrir el nuevo directivo del departamento. Esto se evita de forma inmediata con la no necesidad de ocupación de puesto para que no sea igual a las retribuciones.

La diferencia es clarísima: que las retribuciones del funcionario no estén ligadas a la ocupación del puesto de trabajo, que la carrera del funcionario no esté ligada a la ocupación de un puesto. Es simplemente esto, que un funcionario tenga una carrera personal y una carrera retributiva e, independientemente, ocupe un puesto de trabajo. Por eso el régimen retributivo cambia, desaparecen el complemento específico y el complemento de nivel, y se crea el complemento que cada funcionario tiene en ese momento. Sinceramente creo que no existe otra posibilidad dentro de la Administración, para organizarla mejor, que la separación, evidentemente necesaria, entre puesto de trabajo y nivel retributivo. Yo no lo considero regresivo, pero tampoco lo ha considerado nadie de los que se han sentado con nosotros y, desde luego, tiene todas las garantías para los funcionarios.

En cuanto a la Ley de incompatibilidades, en ningún caso se ha tratado de que se flexibilicen. La única novedad es que, excepcionalmente y por razones de interés público, se establezca algún supuesto que determinen el Gobierno y el órgano de gobierno de cada Administración, lo cual me parece lo suficientemente serio como para garantizarlo, y he puesto dos ejemplos, como son la actividad investigadora y el profesor universitario asociado. Es un borrador. Si es necesario hacer algún cambio para que quede absolutamente claro, se hará, pero no es intención del Gobierno flexibilizar la Ley de incompatibilidades. Si durante la discusión o las consultas alguien quiere añadir o corregir alguna cosa en el estatuto, se hará porque el espíritu es no modificar ni flexibilizar la Ley de incompatibilidades.

Se ha destacado algo en lo que llevan razón SS. SS., que es producto de que estamos ante un borrador y de que pasado mañana habrá otro. Creemos absolutamente necesario que el Consejo Superior de la Función Pública desaparezca pues no tenía demasiado sentido, prueba de ello es que desde que se creó se ha reunido dos o tres veces. En él existían partes, como los sindicatos —alguno de los portavoces de los grupos lo señaló—, que tienen otros foros de negociación, y no creemos que tenga mucho sentido que estén Administración general, Administración autonó-

mica, Administración local, centrales sindicales y Gobierno. Lo que hemos hecho es separarlo y los representantes de los trabajadores tienen sus foros perfectamente diseñados y controlados. Lo que no tenemos resuelto aún en este borrador es qué hacemos con la Administración local. Se define la conferencia sectorial Administración general del Estado-Administraciones autonómicas, pero no está resuelto lo de la Administración local. Con toda seguridad, tendremos que añadir una comisión en la que estén las tres administraciones, pero esto es producto sólo de que estamos ante un borrador.

Creo que al señor Rodríguez Zapatero se le han trastocado los números. No es que en la conferencia sectorial estén mal los números, es que existe Ceuta y Melilla: son 18 representantes del Estado, más Ceuta y Melilla, más el presidente. Decía S. S. que había 18 del Estado cuando existen 17 comunidades autónomas, pero se ha olvidado de Ceuta y Melilla, que da un número de 19 más el presidente para que sea paritaria, aunque tampoco tiene demasiada importancia.

El portavoz de Izquierda Unida hablaba de negociación con los sindicatos. Llevamos celebrando con ellos muchas reuniones sobre el estatuto de la Función pública, siempre con la premisa de que primero hay que cerrarlo con las comunidades autónomas. Mañana tenemos otra reunión para hacer el cronograma un poco más rápido e intenso. En cuanto a la prisa, yo no tengo ninguna prisa en el estatuto de la Función pública. No es un problema de prisa, es que llevamos siete meses reuniéndonos y, como SS. SS. saben, no por tardar más tiempo se consiguen las cosas; hay que imprimir un ritmo constante porque, si no, se van aparcando los temas y se acaban sin resolver.

Acabo agradeciéndoles a todos los portavoces de los grupos sus intervenciones y la intención constructiva de llegar a un consenso. Estoy convencido de que va a ser muy difícil que no lo consigamos.

El señor **PRESIDENTE:** Pasamos al punto segundo del orden del día: comparecencia del señor Secretario de Estado para la Administración Pública para informar sobre el acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 1996, sobre provisión de vacantes en la Administración pública y el proceso de aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo. **(El señor Peralta Ortega pide la palabra.)**

¿Para qué pide la palabra, señor Peralta?

El señor **PERALTA ORTEGA:** Para una cuestión de orden. No sé si los portavoces presentes, incluso el compareciente, y por supuesto la Mesa, podrían aceptar que formulase las preguntas, habida cuenta de la hora en la que estamos y de la previsible duración de esta segunda comparecencia. Quizá se podrían hacer las preguntas y, luego, continuar con la comparecencia. Lo someto a la consideración de los portavoces que, en una consulta rápida, han manifestado su conformidad, aunque depende de la Mesa.

El señor **PRESIDENTE:** ¿No tienen inconveniente los portavoces en que alteremos el orden del día? **(Pausa.)** Vamos a hacerlo así. Pasamos a las preguntas.

PREGUNTAS:

— DEL SEÑOR PERALTA ORTEGA (GRUPO PARLAMENTARIO IZQUIERDA UNIDA-INICIATIVA PER CATALUNYA), SOBRE MEDIDAS PARA FOMENTAR EL USO DEL VALENCIANO EN LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA. (Número de expediente 181/000336.)

El señor **PRESIDENTE:** Les ruego brevedad en la formulación de las preguntas para que podamos avanzar en el orden del día.

Entramos en la primera pregunta, del señor Peralta, que tiene la palabra.

El señor **PERALTA ORTEGA:** Quiero darle las gracias a usted, señor Presidente, a todos los portavoces y a la Mesa por su amabilidad en alterar el orden del día.

Los medios de comunicación del pasado mes de enero informaban de que, a mediados de ese mes, había tenido lugar una reunión del Delegado del Gobierno en la Comunidad Valenciana, señor González Cepeda, junto con los gobiernos civiles de entonces, los representantes, los delegados, los jefes de servicio de la Administración del Estado y de la Administración periférica en la Comunidad Valenciana, en la que se había planteado la necesidad de generalizar el uso y fomento del valenciano en la Administración periférica con distintas medidas. Sin lugar a dudas, el contenido de esta reunión nos parece especialmente importante.

Es de todos conocido que en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Valenciano, por mandato del propio Estatuto de Autonomía, es lengua cooficial el valenciano. Esta cooficialidad implica, tal como tiene establecido el propio Tribunal Constitucional, que lo es con respecto a todos los poderes públicos radicados en el territorio autonómico, sin exclusión, por supuesto, de los órganos dependientes de la Administración central y de otras instituciones estatales en sentido estricto. Es el criterio establecido ya de antiguo por el Tribunal Constitucional, que a nosotros nos parece evidente y de especial trascendencia porque la Administración periférica sigue teniendo una presencia importante en la comunidad autónoma. Nos gustaría, por tanto, saber qué medidas concretas van a adoptar la Administración central y la Administración periférica en el País Valenciano para fomentar el uso del valenciano.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Secretario de Estado.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Pregunta S. S. sobre las medidas que va a tomar el Gobierno para fomentar el uso del valenciano en la actuación cotidiana de la Administración central en el ámbito de la Comunidad Valenciana. Como S. S. conoce, el bilingüismo está recogido en la Constitución, en los estatutos de autonomía de las comunidades autónomas con lengua

oficial propia, así como en las diversas leyes de normalización lingüística. No obstante, el conocimiento de la lengua cooficial por los empleados públicos del Estado destinados a la Administración periférica tuvo su verdadero inicio con la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en materia de selección, y sobre todo con la Orden ministerial del 20 de julio de 1990, en materia de provisión de puestos de trabajo. Esta orden dispone que los delegados del Gobierno en las comunidades autónomas con lenguas cooficiales emitirán anualmente un informe sobre cooficialidad lingüística en la Administración periférica del Estado. En dicho informe se recogen, entre otras cosas, las actuaciones de la Administración general del Estado tendentes a la implantación de la lengua oficial propia de las comunidades autónomas. En este sentido, mi intervención se va a centrar en las actuaciones que el Ministerio de Administraciones Públicas viene realizando para conseguir el objetivo a que hace referencia su pregunta.

En primer lugar, el Ministerio de Administraciones Públicas, en cumplimiento de la legislación vigente sobre bilingüismo, dictó una Orden el 20 de julio de 1990, sobre normas para la provisión de determinados puestos de trabajo en la Administración periférica del Estado en las que el conocimiento de la lengua oficial de la comunidad autónoma se valora como mérito o requisito. El punto tercero de dicha orden relaciona una serie de puestos de trabajo, como son los de información al público, recepción y registro de documentos, actividades de gestión con significativos grados de proximidad al público y de frecuencia en su relación y actividades, en los que el conocimiento de la lengua oficial propia de la comunidad autónoma debe valorarse como mérito específico para su provisión por concurso. El Ministerio de Administraciones Públicas, a través de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, y en continua colaboración con los departamentos ministeriales y con las delegaciones de Gobierno de las comunidades autónomas con lengua cooficial, viene impulsando las medidas necesarias para que en las relaciones de puestos de trabajo de los ministerios y organismos autónomos figure la sigla LCA (lengua comunidad autónoma) que permite exigir como mérito el conocimiento de la lengua cooficial para la provisión de puestos de trabajo que se relacionan directamente con los ciudadanos, de acuerdo con la resolución de la comisión ejecutiva de la Comisión interministerial de retribuciones, de 27 de abril de 1994, que, como SS. SS. conocen, es el órgano competente para determinar los requisitos de los puestos de trabajo.

En esta línea de actuación, las delegaciones de Gobierno, cumpliendo lo dispuesto en el apartado tercero de esta Orden de 20 de julio de 1990, emiten anualmente un informe sobre el grado de implantación en la Administración periférica del Estado de la lengua oficial propia de cada comunidad autónoma, que será objeto de consideración por los departamentos ministeriales en cuanto a la concreción de los puestos, en los que se valorará como mérito el conocimiento de la lengua propia.

En la actualidad, el número de puestos de trabajo que tienen estas siglas, y en los que por tanto se valora el conocimiento de la lengua valenciana como mérito específico, asciende a 153 dotaciones. La distribución de estos puestos abarca a las tres provincias de la Comunidad (Alicante, Castellón y Valencia), y se refieren fundamentalmente a puestos de Administraciones Públicas, Muface, Fomento, jefaturas provinciales de Tráfico, Agricultura y Cultura. En cuanto a los puestos de trabajo y sus niveles de complemento de destino, la distribución es variada. En concreto, los complementos de destino van desde el nivel 24 de los secretarios provinciales de Muface, hasta el nivel 10 de los operadores de información de las jefaturas provinciales de Tráfico. Si S. S. lo estima oportuno, le puedo suministrar el listado completo de qué puestos son.

Un segundo bloque de actuaciones es el que se refiere a la formación de los empleados públicos de la Administración periférica del Estado en las comunidades autónomas con lengua cooficial, que es una materia importante para el Ministerio de Administraciones Públicas. La articulación de la formación ha seguido una evolución en la que se pueden distinguir tres etapas: una primera, en la que los departamentos ministeriales impartían cursos en lengua cooficial para sus empleados públicos, guiados por sus propias necesidades, sin tener en cuenta la globalidad de la Administración periférica; una segunda, en la que las delegaciones del Gobierno iniciaron un proceso de coordinación de los diversos organismos que impartían cursos, relacionándolos entre sí y conectándolos con los entes y centros directivos de normalización lingüística de las comunidades autónomas; y finalmente, una tercera, en la que nos encontramos , que comienza a partir del año 1995, en la que se vienen firmando convenios de colaboración entre el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) con las direcciones de normalización lingüística de las comunidades autónomas o con los propios institutos de Administración pública de éstas.

De acuerdo con lo anterior, el INAP y la Generalitat Valenciana firmaron un convenio el 28 de diciembre de 1995 para colaborar en el fomento del aprendizaje del valenciano. El objeto de dicho convenio es la cooperación de las partes para mejorar e incrementar los conocimientos en lengua valenciana del personal de la Administración general del Estado que presta sus servicios en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Valencia, teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997 y prorrogándose automáticamente por años naturales sucesivos, salvo denuncia expresa de alguna de las partes.

En el citado convenio se regula la obligación de ambas administraciones públicas de extender la lengua oficial propia de la comunidad autónoma, los cursos de formación, el sistema de selección de los alumnos, la financiación, etcétera. Tiene relevancia, sobre todo, porque existe una coordinación responsable de ambas administraciones públicas en la implantación de la lengua cooficial de los empleados públicos del Estado de las comunidades autónomas con lengua cooficial.

De acuerdo con este convenio, en el curso 1995-1996 se han desarrollado un total de 113 cursos de promoción del valenciano para los funcionarios de los distintos centros y servicios de la Administración general del Estado, con una participación de 2.682 alumnos; para el curso 1996-1997,

el número de cursos se eleva a 155, en sus distintos niveles, con una participación prevista de 3.631 alumnos. También para ese mismo período, 1996-1997, se han realizado 3 cursos específicos de inmersión lingüística y un curso de lenguaje administrativo, con una participación de 90 alumnos.

En cuanto al coste de dichas actuaciones, para 1997 está previsto, en el marco del convenio de cooperación suscrito, destinar inicialmente para la financiación de cursos de valenciano un total de 21.726.400 pesetas. Es probable que dicha cuantía, a la vista de las necesidades que vayan manifestándose, pueda verse aumentada a lo largo de este año. El objetivo final es garantizar que las relaciones de los ciudadanos con la Administración del Estado en el ámbito de la Comunidad Valenciana puedan producirse tanto en castellano como en la lengua valenciana.

Un tercer bloque de medidas realizadas se refiere a otras actuaciones en materia de impresos bilingües y en valenciano, rotulación, toponimia de los edificios públicos, tanto interior como exterior. Cabe señalar en este sentido la actuación llevada a cabo por la Jefatura Provincial de Tráfico para la señalización bilingüe de las más importantes vías de acceso a la ciudad de Valencia.

Una de las cuestiones que me gustaría destacar en este apartado es el de la cooficialidad lingüística en la Ley 30/1992, la Ley del régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común. En concreto, quería referirme a la utilización de la lengua valenciana en los procedimientos tramitados por la Administración general del Estado, permitiendo también la utilización de la lengua que sea cooficial de cada comunidad autónoma. En este sentido, y aunque los informes de las delegaciones de Gobierno no destacan la existencia de grandes problemas, sí se dan casos puntuales que plantean la necesidad de dar solución a los mismos mediante la adopción de determinadas medidas que den efectividad real al derecho de los ciudadanos. A tal fin, y en el marco fijado por la citada Ley 30/1992 y la normativa valenciana de normalización lingüística, estamos impulsando, mediante medidas normativas y actuaciones concretas, el que las dependencias de la Administración general del Estado en el territorio de la Comunidad Autónoma de Valencia pongan a disposición de los ciudadanos impresos y modelos normalizados bilingües que puedan ser cumplimentados en castellano o valenciano, a opción de cada ciudadano.

En relación con el artículo 36 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, me gustaría comentar la reciente aprobación del Decreto 489/1997, de 14 de abril, sobre publicación de las leyes en las lenguas cooficiales de las comunidades autónomas, que, en aplicación de los principios constitucionales y en armonía con las disposiciones legales, va a permitir difundir y extender el conocimiento de la legislación del Estado mediante la utilización de aquellas otras lenguas que también tienen el carácter de oficiales en las diferentes comunidades autónomas. A tal fin, se contempla la posibilidad de suscribir convenios de colaboración, al amparo de lo establecido en el artículo 6 de la Ley 30/1992, para cooperar en la traducción, edición y distribución de las publicaciones de leyes, reales decretos-leyes y reales decretos legislativos.

Para terminar, quiero reiterar de nuevo la importancia que para el Gobierno, y por lo tanto para el Ministerio de Administraciones Públicas, tiene el fomento y el uso de las lenguas cooficiales en las comunidades autónomas que las tienen, por un doble motivo: primero, por tratarse de una opción constitucional y, segundo, por garantizar de esta manera el ejercicio de un derecho que los ciudadanos tienen y que es obligación de todas las administraciones públicas tratar de satisfacer.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Peralta Ortega.

El señor **PERALTA ORTEGA:** Gracias, señor Secretario de Estado, por su información, estructurada en tres apartados: el relativo a normas sobre provisión de determinados puestos de trabajo de la Administración periférica en aquellas comunidades en las que existe bilingüismo con carácter oficial; el segundo, dedicado a la formación de funcionarios de la Administración central destinados en esas comunidades autónomas; y el tercero, relativo a la utilización de impresos, toponimia, rotulación, etcétera.

Yo hacía referencia, en mi intervención inicial, al criterio establecido por el Tribunal Constitucional claramente favorable a la normalización lingüística de la Administración periférica en aquellas comunidades en las que existe bilingüismo. Es verdad que el Tribunal Constitucional también hacía referencia a la progresividad con la que se tenía que hacer realidad ese criterio favorable. Cita S. S. etapas pasadas y actuaciones que se han llevado a cabo con un cierto avance. Yo quiero decirle que, efectivamente, se ha producido un avance importante y se ha realizado un esfuerzo significativo, pero algunos datos nos permiten colegir que es manifiestamente mejorable.

En materia de formación, dice usted que están previstos 22 millones, y menciona cursos en los que han participado de 2.000 a 3.000 funcionarios. Basta pensar que la Administración periférica del Estado, según se hacía referencia en esa reunión que yo citaba en mi intervención inicial, emplea en la Comunidad Autónoma Valenciana a 17.000 funcionarios. Estamos hablando, por lo tanto, de presupuestos bajos y de una participación todavía insuficiente de funcionarios en esas actividades que la propia Administración central lleva a cabo, en coordinación y en colaboración con la Administración autonómica, para conseguir esos objetivos.

Sin entrar en detalles, en los tres ámbitos a los que ha hecho referencia: provisión de determinados puestos en los que se exige la lengua autonómica —en este caso la lengua valenciana, puesto que estamos hablando de la Comunidad Valenciana—; cursos de formación destinados a todos los funcionarios para garantizar el conocimiento y el empleo de la lengua; y, finalmente, impresos, rotulación, toponimia, y dado que ha hecho referencia a un real decreto de reciente publicación de normas de carácter general, yo me permitiría referirme, porque ha sido especialmente discutido y polémico en nuestra comunidad autónoma, a un reciente acuerdo de la Comisión de Educación

y Cultura de este Congreso que tenía como objetivo, más allá de la utilización polémica que se haga del mismo, garantizar precisamente el uso de la lengua cooficial. El punto primero del citado acuerdo se refería a establecer los mecanismos oportunos para garantizar que las publicaciones de los órganos de la Administración respeten el uso de la lengua cooficial. Esta voluntad de la Cámara, del Gobierno y de todas las fuerzas políticas de dar cumplimiento a las previsiones constitucionales y estatutarias en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma Valenciana es manifiestamente mejorable. Yo le animaría que se avanzara en esa dirección.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Secretario de Estado.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Estoy de acuerdo con S. S. en que todo es manifiestamente mejorable. Yo ya he expuesto la intención del Gobierno de mejorar, si es posible, las dotaciones presupuestarias para formación. Se ha dicho que si dentro de este año existe alguna posibilidad se hará un esfuerzo, y he manifestado la intención del Gobierno de cumplirlo y de tratar de que en las comunidades autónomas que existe lengua cooficial los administrados puedan dirigirse en cualquiera de las dos lenguas. Asimismo, tenemos en fase muy avanzada un proyecto de orden por el que, desarrollando la Ley 30/1992, vamos a poner a disposición de los ciudadanos impresos bilingües, modelos normalizados de solicitud y documentos de procedimientos en la lengua cooficial valenciana.

En cuanto al número de funcionarios, si son 3.000 los que se calcula que este año puedan acceder a algún tipo de formación y hay 17.000 en la Comunidad Valenciana, el ciclo tampoco es tan bajo. En 5 años lograremos que todos los funcionarios de la Administración periférica en la Comunidad Valenciana hayan pasado por un curso de formación, lo cual no me parece tan malo.

— DEL SEÑOR SANJUÁN DE LA ROCHA (GRUPO SOCIALISTA), SOBRE ALTOS CARGOS MIEMBROS DE CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA O DE ORGANISMOS QUE DEPENDEN DE DICHO DEPARTAMENTO (número de expediente 181/000552), Y SOBRE ALTOS CARGOS MIEMBROS DE CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS PÚBLICAS DEPENDIENTES DE LOS MINISTERIOS DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, EDUCACIÓN Y CULTURA, SANIDAD Y CONSUMO, TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, FOMENTO, MEDIO AMBIENTE, DEFENSA, INTERIOR Y JUSTICIA, O DE ORGANISMOS QUE DEPENDEN DE DICHOS DEPARTAMENTOS. (Número de expediente 181/000577.)

El señor **PRESIDENTE:** Puntos cuarto y quinto, preguntas del señor Sanjuán de la Rocha, que acumula la segunda y tercera preguntas.

Tiene la palabra el señor Sanjuán de la Rocha.

El señor **SANJUÁN DE LA ROCHA:** Las preguntas son muy sencillas y se refieren a los altos cargos miembros de consejos de administración de empresas públicas dependientes de Presidencia y otros ministerios que han sido nombrados miembros de consejos de administración de empresas públicas.

Señor Secretario de Estado, nos ha costado un año conocer cuáles son los altos cargos que han sido nombrados miembros de consejos de administración de empresas públicas. El día 2, es decir, anteayer, S. S. contestó en el Senado a una pregunta de un Senador socialista y le entregó esa relación de altos cargos que han sido designados miembros de consejos de administración de empresas públicas. Repito que nos ha costado un año de reiteradas preguntas, la primera del 19 de junio del pasado año en el Congreso, dirigida al Ministro de Administraciones Públicas, e innumerables preguntas más realizadas tanto por senadores socialistas como por diferentes diputados, entre ellos, el que les habla. Nos ha costado también tenernos que dirigir —lo he hecho personalmente— al Presidente del Congreso de los Diputados protestando ante la actitud obstruccionista del Gobierno, ante la falta de respeto del Gobierno al Parlamento, puesto que aduciendo las más peregrinas razones —es una palabra que utiliza el propio Presidente del Congreso—, no contestan a un hecho que era muy claro, muy sencillo y muy fácil, puesto que ustedes los nombraban; no se trataba de que tuviesen que hacer o no hacer declaraciones, es que los nombraba el Gobierno. ¿Cómo pueden ustedes decir que tenían que conocer, a través de la Inspección, cuáles eran los que habían tomado posesión? No, el Gobierno nombraba las personas que iban a pertenecer a estos consejos de administración.

Ésta ha sido la transparencia que se nos prometía y el respeto al Parlamento. En definitiva, señoría, un año para conocer los altos cargos y para dar —y eso es de agradecer porque acabamos con las demagogias— las mismas razones, las razones que daba el Gobierno socialista, que dábamos los socialistas, para decir que se debe al interés público. En aquellos lugares en los que el Estado tiene representación en empresas públicas o privadas es lógico que, atendiendo a ese interés público, se nombren representantes del Estado y, desde luego, altos cargos, puesto que gozan de la máxima confianza del Gobierno y de las mayores garantías para que desempeñen, en favor del Estado y del propio Gobierno, las funciones que tienen que desarrollar y la vigilancia que tienen que ejercer en esas empresas públicas.

Está bien que empecemos al año teniendo alguna transparencia, respetando al Parlamento y que, por lo menos en este tema, terminen ustedes con la demagogia que usaron durante toda la pasada legislatura y que culminó en la ley de Gobierno. Ustedes mandaron una proposición de ley en el año 1994 en la que prohibían de manera expresa que

cualquier alto cargo fuera miembro del consejo de administración de una empresa pública.

Desde la perspectiva de que ya tenemos la respuesta, yo podría retirar las preguntas, pero como no quiero dejar a S.S. sin la posibilidad de que me conteste, quedan vivas.

El señor **PRESIDENTE:** El señor Secretario de Estado tiene la palabra para responder.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Me pregunta S.S. por la relación de altos cargos que son miembros de los consejos de administración de empresas públicas dependientes de varios departamentos o de los organismos que de ellos dependen. Es preciso señalar, como primer apunte, que el Gobierno ha recibido otras iniciativas de control escrito relacionadas con este asunto, que en un primer momento fueron contestadas en el sentido de no tener disponible en aquellas fechas toda la información necesaria, si bien en la actualidad ya se cuenta con datos bastante completos que se están haciendo llegar a los diputados y senadores.

Como S.S. bien conoce —y así se apuntó en las respuestas a aquellas primeras preguntas—, la información sobre la pertenencia a consejos de administración procede de varias fuentes, que es lo que ha provocado ese retraso en la tarea de completar los datos. Por una parte, el Decreto 1410, de 4 de agosto de 1995, que regula los registros de actividades, bienes y derechos patrimoniales de los altos cargos, señala a las entidades en un plazo de un mes para comunicar el nombramiento del consejero a la Inspección General de Servicios de la Administración Pública, y por otra parte, la Ley 12/1995 de incompatibilidades de los miembros del Gobierno de la nación y de los altos cargos de la Administración general de Estado, concede a los altos cargos un plazo de 3 meses desde la toma de posesión para que éstos realicen su declaración de actividades, en la que deben incluir su incorporación a consejos de administración de organismos o empresas con control público. Incorporación esta que habitualmente no se produce en tiempo coincidente con la toma de posesión. Este desfase temporal es el que, como decíamos, explica fundamentalmente el que hasta fechas recientes no se haya podido disponer de una información razonablemente completa.

A pesar de que entiendo que S. S. legítimamente no comparta, como ha expresado, las razones que justifican la tardanza en la elaboración de la información, desearía hacer algunos comentarios sobre este asunto, sin perjuicio de proporcionar a S.S., como es natural, al final de la intervención, las relaciones que solicita y que incluye en cada uno de los departamentos señalados las empresas encuadradas en los mismos y los altos cargos que forman parte de sus consejos de administración.

En los casos en los que el Estado ostenta alguna participación en el capital de una empresa, es normal que, al igual que ocurre en el capital privado, se le reserve alguno de los puestos en el consejo de administración para así proteger su inversión y participar en la política empresarial a desarrollar. De este modo, la participación de los altos cargos en los consejos de administración de empresas obedece a la necesidad de proteger el interés del Estado, que es en muchas ocasiones el accionista mayoritario de la empresa y por ello debe intervenir activamente en la confirmación de su voluntad participando en sus órganos rectores. Sentada esta premisa, lo que le corresponde a la Administración general de Estado es la designación de la persona que va a ostentar su representación en el seno del consejo de administración de una empresa o entidad concreta, buscando, como es lógico, garantizar la mejor defensa posible de los intereses del Estado.

A estos efectos, la única normativa existente sobre esta cuestión es la Ley 12/1995, que se limita a establecer una serie de cautelas para los supuestos en los que un alto cargo pasa a formar parte, en representación de la Administración general del Estado, de un consejo de administración, pero sin establecer ningún requisito objetivo para llevar a cabo su designación. Por ello, los nombramientos que se han producido desde la toma de posesión del Gobierno se han realizado al amparo de la legislación vigente y teniendo en cuenta los conocimientos técnicos y la experiencia profesional de los nombrados, si bien en algunas ocasiones se ha procedido simplemente a reemplazar al anterior cargo público por el actual, ya que no sería razonable dejar vacantes los puestos reservados al Estado hasta encontrar a la persona más adecuada, perdiéndose así el control sobre la empresa.

Quiero transmitirles que estos nombramientos, como ya ha destacado el Ministro de Administraciones Públicas en respuesta a varias preguntas sobre este mismo asunto, se enmarcan en un período transitorio, ya que se está estudiando una reestructuración de estos procesos de nombramiento para dotarlos de una mayor racionalidad. A estos efectos existe, como S. S. sabe, un grupo de trabajo en el Ministerio de Economía y Hacienda, creado por acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de febrero de 1997, con el objetivo de elaborar una propuesta de código ético de los consejos de administración de las sociedades que sirva para maximizar la eficacia de estos órganos de administración, otorgando mayor credibilidad a las sociedades públicas a través de una composición más profesionalizada de sus órganos de dirección, que éste y no otro es el principal objetivo de este Gobierno en esta materia. De todos modos, parece razonable que las posibles reformas a realizar tengan lugar a la vista del proceso de modernización y reestructuración de la empresa pública puesto en marcha por el Gobierno, de manera que se tenga claro cuál es el horizonte de actuación del sector público empresarial.

Con independencia de estas medidas que puedan adoptarse en el futuro, sí quisiera destacar ante esta Comisión que los nombramientos producidos hasta la fecha en los consejos de administración de empresas en que está representada la Administración general de Estado se han producido con conformidad a la Ley 12/1995, que, como S. S. sabe, impone una serie de cautelas para estos supuestos. Así, en el supuesto de que un alto cargo sea designado para representar al sector público en el órgano de gobierno de una empresa, éste tiene la obligación, por mandato de dicha norma, de declarar este hecho ante el Registro de Ac-

tividades existente en la Inspección General de Servicios, del mismo modo que, como mecanismo de control añadido, la entidad debe comunicar asimismo a la Inspección de Servicios el nombramiento del citado alto cargo para pertenecer a su consejo de administración.

En el mismo sentido, el artículo 3 de la citada Ley impone otra cautela que se traduce en que un alto cargo no puede ejercer la representación de la administración general del Estado en más de dos consejos de administración, salvo que, por razones que lo justifiquen y mediante resolución motivada, el Consejo de Ministros le autorice expresamente la pertenencia a un tercero o sucesivos consejos. Esta autorización excepcional tiene sentido en la medida en que en ocasiones las empresas en las que participa el Estado forman grupos empresariales en los que es necesario mantener una política común, por lo que resulta razonable que la representación de la Administración general del Estado esté encomendada a una misma persona, a fin de mantener la necesaria coherencia en los planteamientos.

Finalmente, una última cautela que establece la Ley es la limitación a la percepción de indemnizaciones que por asistencia a estos órganos puedan generarse. Así el artículo 3.1.d) de la citada Ley prevé que aunque se autorice la pertenencia a más de dos consejos de administración, por el tercero y sucesivos no se percibirá ningún tipo de remuneración. Respecto de esta remuneración y su cuantía quisiera señalar a S. S. que las retribuciones que un consejero de un órgano directivo de una empresa, ya sea ésta pública o privada, corresponde lógicamente fijarlas a la propia empresa de acuerdo con sus estatutos. No obstante, como sabe, en el supuesto de que en el consejo de administración de la empresa esté representado el Estado a través de alguna de las personas al servicio de la Administración, resulta de aplicación el Decreto 236/1988 de indemnizaciones por razón del servicio, que en el artículo 1 prevé entre los supuestos que dan derecho a indemnización la asistencia a órganos y consejos. Estas precisiones se desarrollan en el artículo 31 de la misma norma que, bajo el concepto de asistencia, detalla los supuestos en los que puede tener lugar su percepción. En este sentido, el citado reglamento contiene una limitación en cuanto a estas percepciones, de manera que no podrán superar en importe mensual el 25% de las retribuciones correspondientes al puesto principal, o el 30% si además de en el consejo de administración se participa también en una comisión ejecutiva o en un órgano análogo. Si la indemnización por asistencia, por así establecerlo la empresa, superara este porcentaje máximo, el representante del Estado no percibirá ese exceso, que pasaría a integrarse en el Tesoro Público.

Una vez realizadas estas precisiones, que aunque algo extensas considero necesarias para centrar la cuestión, voy a referirme de forma más directa al contenido de la pregunta formulada por el señor Diputado que solicita la relación de altos cargos nombrados por el Gobierno en consejos de administración de empresas dependientes de distintos departamentos.

Su pregunta se contesta, para no hacer necesariamente tediosa esta intervención, con la relación desagregada que dejo a su disposición, pero quería hacer algunas aclaraciones. Si se atiene al tenor literal de la pregunta, los Ministerios de Administraciones Públicas, Educación y Cultura, Sanidad y Consumo, Trabajo y Asuntos Sociales, Interior y Justicia, no tienen, según los datos disponibles proporcionados por la Intervención General de la Administración del Estado, empresas públicas que puedan entenderse encuadradas en ellos. El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación incluye tres empresas, que totalizan en sus consejos 11 puestos ocupados por altos cargos. El Ministerio de Fomento incluye 19 empresas con 56 puestos; el Ministerio de Medio Ambiente, una empresa con un puesto; y el Ministerio de Defensa incluye una empresa y actualiza en su consejo dos puestos ocupados por estos cargos.

Para no ser más exhaustivos, lo mismo podríamos contestar a pregunta que formula S. S. pero referida al Ministerio de la Presidencia. Del Ministerio de la Presidencia sólo depende una única empresa, que es el Patrimonio Nacional, en cuyo consejo de administración participan: el Secretario de Estado de Cultura, en calidad de consejero; el Director General de Patrimonio del Estado, en calidad de vocal; el Subsecretario del Ministerio de Presidencia, en calidad de vocal; el Director General de Bellas Artes, en calidad de vocal; el Secretario General de la Presidencia del Gobierno, en calidad de vocal; el Director General del Centro de Estudios Constitucionales, en calidad de vocal; y el Subsecretario de Asuntos Exteriores, en calidad de vocal. Tengo preparado el listado, que le entrego al Presidente para que se lo haga llegar. Tenía primero una referida al tenor literal de la pregunta, pero como creo que S. S. no querrá saber el tenor literal, sino todos los altos cargos de los ministerios que, según ha expresado en la pregunta, tienen puestos en consejos de administración en empresas públicas, doy al Presidente de la Comisión el listado, no de los altos cargos de empresas públicas dependientes de esos ministerios, sino los altos cargos de esos ministerios que están en consejos de administración.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Sanjuán.

El señor **SANJUÁN DE LA ROCHA:** Señor Secretario de Estado, los diputados tenemos a veces algunas ventajas, entre ellas que también recibimos el «Diario de Sesiones» del Senado. Por consiguiente conozco todo lo que usted dijo en el «Diario de Sesiones» del Senado el pasado día 2, y ha leído usted exactamente la intervención que hizo el día 2 en el Senado. Por esa razón le decía que de alguna manera podía haberle ahorrado que usted me contestara a las preguntas, pero no quería dejarle sin la opción de contestar a lo que eran mis denuncias de oscurantismo y de falta de respeto a la Cámara.

Agradezco sinceramente que diga usted que cumplen la Ley 12/1995, de 11 de mayo, y que con arreglo a ella han hecho ustedes todos los nombramientos. ¡Faltaría más que hicieran ustedes los nombramientos saltándose la Ley 12/1995!, aun cuando es evidente que algunas veces eso ocurre, y ahí está el estatuto del ministerio fiscal, sin ir más lejos, para ver cómo a veces es posible por parte de ustedes saltarse la ley.

Igualmente le doy las gracias por toda la información que deja al Presidente de la Comisión. Doy por retirada una pregunta que tengo presentada respecto al Ministro de Economía y Hacienda, también con relación a estos datos. No tiene demasiado sentido, puesto que posiblemente iría usted a contestar a esa Comisión que seamos reiterativos y que abusemos de su tiempo y del de todas las señoras y señores diputados.

De cualquier manera, muchas gracias, espero que en lo sucesivo sean ustedes un poquito más rápidos y necesiten menos requerimientos para contestar a las preguntas de la oposición.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Secretario de Estado.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Señoría, sólo decirle que desde luego la intención del Gobierno y de este ministerio no ha sido en ningún momento la de ser oscurantista, y mucho menos faltar al respeto a los diputados. Su señoría conoce, porque ha trabajado en la Administración durante bastante tiempo, las dificultades que existen para la recopilación de este tipo de datos, que no es sencillo, y desde luego quiero dejar claro que no existe ningún tipo de oscurantismo y mucho menos intención de faltar al respeto ni a SS. SS. ni a la Cámara.

— DEL SEÑOR PERALTA ORTEGA (GRUPO DE IZQUIERDA UNIDA-INICIATIVA PER CATALUNYA), SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA RECOMENDACIÓN DEL DEFENSOR DEL PUEBLO RELATIVA A CUPOS DE RESERVA EN FAVOR DE PERSONAS CON MINUSVALÍAS EN LAS CONVOCATORIAS DE PLAZAS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. (Número de expediente 181/000709.)

El señor **PRESIDENTE:** Pasamos al punto seis del orden del día, pregunta del Diputado señor Peralta Ortega. Tiene la palabra.

El señor **PERALTA ORTEGA:** El señor Secretario de Estado conoce la recomendación, de 21 de diciembre de 1994, del Defensor del Pueblo, dictada a raíz de una queja formulada en relación con una resolución de junio de 1992 de la en aquella época Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por esa resolución se anunciaba la convocatoria de 286 plazas de personal laboral fijo, y en una de las bases se establecía, de acuerdo con la normativa vigente, una reserva del 3 por ciento de las plazas para personas con minusvalía. Esto formalmente implicaba que iba a producirse el resultado de que, cuando menos, ocho plazas fueran ocupadas por minusválidos. Sin embargo, la ausencia de una pequeña precisión dio lugar a que sólo dos plazas correspondieran en esa convocatoria a minusválidos. La pequeña omisión era que no se determinaba exactamente qué plazas eran las que se reservaban para minusválidos. Entonces se interpretó que la reserva sólo se podía hacer en aquellos destinos en donde hubiera más de una plaza convocada, porque si no se entendía que, si se hacía la reserva, todas las plazas se reservaban para minusválidos. De mantenerse sólo un 3 por ciento, eso no podía ser, porque en ese caso se requería que como mínimo casi cien plazas hubieran sido convocadas en un destino concreto para que efectivamente tres pudieran ser para minusválidos. Tal como decía, la ausencia de esa precisión dio lugar a que sólo dos plazas correspondieran a minusválidos y que incluso se reconociera por la propia Subsecretaría que esas dos plazas ocupadas por minusválidos, no era en uso de esa reserva, sino simplemente porque esos minusválidos habían sacado la puntuación adecuada para que, en igualdad de condiciones con los restantes aspirantes, hubieran tenido derecho a esa plaza.

Ante esta situación, el Defensor del Pueblo dictó la recomendación a que hacía referencia, de 21 de diciembre de 1994, para que por parte de la Dirección General se adoptaran las medidas necesarias en orden a que en las correspondiente convocatorias de plazas para personal laboral se establezcan los cupos de reserva en favor de las personas con minusvalía, con especificación de las que corresponden en los diferentes cuerpos, escalas, categorías y, en su caso, especialidades de las plazas o puestos convocados.

Me gustaría saber si esta recomendación del Defensor del Pueblo, importante para dar efectividad a una normativa prevista en nuestra legislación, y que desgraciadamente en muchos casos, tanto en el ámbito privado como también en el ámbito público, se queda sin realizar, puede ser real.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Secretario de Estado.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (**Villar García-Moreno). En relación con esta pregunta me gustaría, si me lo permite, realizar un breve resumen de la evolución de este problema y de las intervenciones del Defensor del Pueblo al respecto.

Esta institución se viene ocupando desde sus inicios de la problemática derivada del acceso de las personas con discapacidades al empleo público. Así, en su informe a las Cortes Generales correspondiente a 1987, es donde con mayor claridad se formula su postura al respecto, interesando la revisión de los baremos de las discapacidades anteriores a la entrada en vigor de la Lismi, sustituyéndolos por otros más flexibles que únicamente permitan la exclusión en las pruebas selectivas para el ingreso en la Función pública de aquellas personas cuya limitación les origine una auténtica incapacidad con las tareas propias del puesto de trabajo concreto, solicitando asimismo la instrumentación de mecanismos que hagan efectiva la reserva de puestos de trabajo para minusválidos, y haciéndola compatible con los principios constitucionales de mérito y capacidad.

Esta discriminación positiva, amparada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en tanto se mantenga una razonable proporcionalidad, fue recogida en la Ley 23/1988, de 28 de julio, por la que se modifica la Ley 30/1984, añadiendo una disposición adicional que esta-

blece la reserva de un cupo no inferior al 3 por ciento de las vacantes incluidas hasta alcanzar que el 2 por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado se cubra por personas minusválidas, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten un grado de incapacidad igual o superior al 33 por ciento y la compatibilidad de su discapacidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes.

Estas previsiones fueron desarrolladas por el Reglamento de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles del Estado, que se aprobó en el Decreto 28/1990, del 15 de enero, y posteriormente con mayor amplitud por el reglamento actual, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, habiendo tenido su correspondiente reflejo en las sucesivas ofertas de empleo público. Como complemento a la citada regulación, el acuerdo Administración-sindicatos del período 1995-1997 sobre condiciones de trabajo, de 15 de septiembre, recoge en su capítulo 14 la previsión de que en las ofertas de empleo público se procurará dar un tratamiento especial a las oportunidades profesionales de las personas con algún tipo de discapacidad, correspondiendo a la Administración determinar aquellos sectores o áreas funcionales en las que resulte más adecuado aplicar la reserva de plazas en favor de personas con minusvalías. Por tanto, este conjunto de normas garantiza debidamente el acceso a personas afectadas por algún tipo de discapacidad física o psíquica al empleo público, en unas condiciones que intentan ser compensatorias de las desventajas que por su condición personal padecen.

Con esta regulación se logra una mejora sustancial en relación con las posibilidades reales del ejercicio del derecho de acceso de los discapacitados en igualdad de condiciones, adoptándose además medidas promocionales que tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentren en condiciones desfavorables de partida, como así ha señalado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

Centrándome ya en la pregunta formulada por S. S. relativa al cumplimiento por el Gobierno de la recomendación de 29 de diciembre de 1994, formulada por el Defensor del Pueblo, quisiera significar ante todo que, como ha dicho S. S., no se formuló con carácter general en relación con los procesos selectivos derivados de las sucesivas ofertas de empleo público, sino que se dirigió a la Dirección General de Personal del Ministerio de Trabajo. En concreto, la queja que dio origen a la recomendación se refería a la convocatoria de un concurso-oposición para provisión de plazas de personal laboral fijo en el Ministerio de Trabajo.

No obstante, y a pesar de que su pregunta va referida a una recomendación concreta, sí me gustaría entrar en el fondo de la problemática planteada por el acceso de personas afectadas por minusvalía a la Administración general del Estado. En este sentido, los datos de que disponemos demuestran que, en concordancia con las normas a que he hecho referencia al principio de mi intervención, las ofertas de empleo público vienen recogiendo con regularidad la reserva del 3 por ciento de las plazas ofertadas para personas con minusvalía. La reserva se refiere al total de las plazas contempladas en la oferta de empleo público y no a las plazas que aparecen en cada convocatoria. Ello obedece a que las peculiaridades de las funciones desempeñadas por algunos cuerpos y escalas de la Administración general del Estado, como por ejemplo los funcionarios de instituciones penitenciarias o la policía, aconsejan que en esos casos no se incluya en las respectivas convocatorias la reserva del 3 por ciento de las plazas ofertadas.

En consecuencia, en los últimos años, para cumplir el porcentaje del 3 por ciento establecido en la Ley 30, se ha compensado la reducción del cupo de reserva que se produce como consecuencia de la imposibilidad de aplicarlo en algunos cuerpos y escalas con el incremento del porcentaje de reserva correspondiente en otros en los que resulte más adecuado a la naturaleza y entidad de sus funciones.

Éste es el criterio que vamos a continuar aplicando, si bien procuraremos que en todo caso se alcance como mínimo la reserva del 3 por ciento prevista en la legislación vigente, ya que los resultados de la oferta de empleo público de los últimos años demuestran que desde 1993 no se ha alcanzado dicho porcentaje de reserva, salvo en el año 1996, en el que se situó por encima del 2,90 por ciento. Por ello quiero manifestar ante esta Comisión mi compromiso con que, en las convocatorias que se produzcan en desarrollo de la oferta de empleo público de 1997, se alcance dicha cuota del 3 por ciento.

El otro aspecto al que quisiera hacer referencia es el relativo al segundo de los mandatos recogidos en la Lismi, que es el de lograr que el 2 por ciento del personal al servicio de las administraciones públicas esté integrado por personas con discapacidad. En este sentido, me gustaría señalar que este hecho ya no depende de la Administración sino de las aptitudes de quienes se presenten a estas pruebas selectivas, en las que, no lo olvidemos, al tiempo que se prima a las personas que sufran alguna discapacidad, se deben respetar los principios constitucionales de mérito y de capacidad en el acceso a los cargos y puestos públicos.

Así, los resultados de las convocatorias de ofertas de empleo público de los últimos años demuestran que el porcentaje de cobertura de las plazas reservadas a este colectivo no llega al 50 por ciento de las mismas, situándose el porcentaje de aprobados en el entorno del 8 por ciento de los aspirantes que concurren por este turno. Este fenómeno obedece, al igual que en las convocatorias de plazas no afectadas por el turno de reserva para personas con discapacidad, a que la mayoría de los aspirantes que concurren a los procesos selectivos no supera las pruebas y por lo tanto no obtienen plaza. A modo de ejemplo me gustaría destacar que en las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público del año 1995, del total de aspirantes presentados únicamente superó las pruebas selectivas un 5 por ciento de ellos, lo que sitúa en magnitudes muy similares, incluso más beneficiosas para las personas afectadas por discapacidad, el porcentaje de aprobados sobre los aspirantes presentados. Estos porcentajes se mantienen sin grandes oscilaciones en las diferentes ofertas de empleo público de los años sucesivos.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Peralta Ortega.

El señor **PERALTA ORTEGA:** Con brevedad, señor Secretario de Estado, y agradeciéndole el resumen histórico que me ha hecho de la preocupación del Defensor del Pueblo, que me consta, así como de la distinta normativa que se ha ido promulgando sobre este tema, le tengo que decir que al final el problema es que esa normativa no se cumple, no da el resultado deseado. Y lo ha dicho usted con claridad. En las ofertas de empleo público desde 1993 hasta ahora no se había alcanzado el 3 por ciento. No digo ya que se cumpla esa aspiración planteada por la Lismi de que el 2 por ciento de la totalidad de los empleados públicos corresponda a personal con minusvalía, simplemente que ni siquiera se alcanza el 3 por ciento en las ofertas de empleo público.

Ha dicho que hay determinadas convocatorias en las que, según dice usted, parece lógico que se excluya ese cupo de reserva y que a cambio se intente incrementar en otra, pero es que el problema, señor Secretario de Estado, no ya es respetar la literalidad de la ley, porque yo le preguntaba a usted por una recomendación del Defensor del Pueblo en la que se respetaba la literalidad de la ley. Esa convocatoria de la denominada en aquella época Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su base 1.2 decía que el 3 por ciento se reserva, lo que ocurre es que a continuación no determinaba esa reserva. El resultado final ahí ha sido que de ocho puestos teóricos para minusválidos, sólo se habían cubierto dos, y que incluso esos dos no eran en virtud de la reserva, sino porque habían accedido al puesto. Por tanto, ya no es un problema de literalidad, respeto formal a la ley, es un problema de hacer realidad la ley, y me dice usted que efectivamente ni siquiera la Administración del Estado lo está haciendo. ¡No digamos ya las empresas privadas!, que es una batalla que tenemos emprendida desde hace tanto tiempo. Ahora en estos días cuando se vuelve a reproducir esa magnífica campaña de anuncios en la que aparecen minusválidos que dicen que ellos están listos y preguntan si estamos listos los demás, parece que la Administración del Estado es la primera en no estar lista.

Me da usted el dato de que el porcentaje de aprobados del personal minusválido, según usted, está en torno al 5 o el 8 por ciento; pues bien, con esos porcentajes ni siquiera se cubre el 3 por ciento, ni siquiera se cubre el 3 por ciento. Algo está fallando, señor Secretario de Estado. Yo creo que sería bueno que con rigor, pero sobre todo con la voluntad clara de dar cumplimiento a una norma que tiene ya muchos años de vigencia en nuestro país y también muchos años de incumplimiento, y para hacer real ese principio básico de un Estado social y de Derecho, se adoptaran medidas de discriminación positiva, pero medidas prácticas en la realidad, a favor de un colectivo. Así conseguiríamos que efectivamente la Administración del Estado sea puntera en hacer cierto ese objetivo de lograr que los minusválidos tengan ese mínimo de igualdad real en el acceso a los puestos de trabajo.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Secretario de Estado.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): A mí me gustaría destacar que ni este Gobierno, ni creo que ninguno de los Gobiernos anteriores, ha tenido nunca la intención de no cumplir con la reserva del 3 por ciento, lo que ocurre es que a veces es complicado porque es necesario acumular a un tipo de puestos de trabajo ese 3 por ciento, ya que es global.

En primer lugar, fíjese S. S. en que este año hemos incluido en la oferta de empleo público a todo el personal sanitario, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las instituciones penitenciarias. Eso nos va a obligar a acumular ese 3 por ciento exactamente en 3.563 plazas, o sea, de toda la oferta de empleo público tenemos que reservar 107 plazas para cumplir con este cupo, ya que no se puede cubrir, como yo creo que es lógico, para todo el personal o para todas las plazas de la oferta de empleo público. Por lo tanto, yo destaco sólo que el hecho de que no se haya cumplido en años anteriores, aunque en 1996 la cobertura sea prácticamente del 2,91, no indica que ningún Gobierno tenga intención, en ningún momento, de incumplirla.

En segundo lugar, creo que hay que diferenciar entre que una cosa es la reserva de plazas y otra que se cubran esas plazas, porque hay que aunar la intención de la reserva de plaza con la posibilidad. Esto sucede igual con las personas discapacitadas y con las que no presentan discapacidades, puesto que el porcentaje de aprobados no siempre es mayor que la cobertura de plazas. En concreto, se establece legalmente que en estas convocatorias cada uno de los ejercicios por el turno de reserva se realice con independencia del turno libre, pero aplicando los mismos criterios. Los ejercicios son iguales para ambos tipos de aspirantes y los criterios de calificación son obviamente también los mismos, lo que sí se mantiene es una rígida separación entre los colectivos, de tal manera que no haya competencia entre el turno de no minusválidos y el de minusválidos, pero los criterios han de ser los mismos. Y la historia lo que nos da a entender, insisto, sin ninguna intencionalidad, estoy seguro, por ninguno de los convocantes de la oferta de empleo público, es que el número que se ha cubierto de plazas de minusválidos no ha sido todo lo grande que hubiéramos querido, y así no es posible llegar a que el 2 por ciento de los funcionarios sean personas con discapacidad.

COMPARECENCIA DEL SEÑOR SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (VILLAR GARCÍA-MORENO), PARA INFORMAR SOBRE:

— ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS DE 27-12-1996, SOBRE PROVISIÓN DE VACANTES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y EL PROCESO DE APROBACIÓN DE LAS NUEVAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO. A PROPUESTA DEL GRUPO SOCIALISTA DEL CONGRESO. (Número de expediente 212/000538.)

El señor **PRESIDENTE:** Volvemos al punto dos del orden del día: comparecencia del Secretario de Estado para la Administración Pública, a petición del Grupo Parlamentario Socialista, para informar sobre el acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre del año 1996, en materia de provisión de vacantes en la Administración Pública y el proceso de aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo.

Señor Secretario de Estado.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Señorías, con mucho gusto comparezco de nuevo. En mi intervención, en primer lugar, haré unas consideraciones generales acerca del significado de las RPT y señalaré cuáles son los objetivos inmediatos que tenía el Gobierno en el momento de la adopción de su acuerdo en diciembre pasado. Siento que se haya quedado este punto del orden del día para el final porque yo creo que es el más tedioso. Me referiré igualmente en este primer apartado a los precedentes que existían en esta materia y a las dificultades con las que preveíamos que nos íbamos a encontrar al iniciar el proceso.

En segundo lugar, trataré de las actuaciones concretas que hemos llevado a cabo para adecuar las RPT tanto a las nuevas estructuras orgánicas como a los recursos presupuestarios disponibles; en tercer lugar les ofreceré el balance cuantitativo de la operación y, en cuarto lugar, me referiré a la ejecución del acuerdo en lo que concierne a la provisión de vacantes.

En cualquier caso, antes de comenzar quería señalar a SS. SS. que, como ya indicó el titular de administraciones públicas ante esta Comisión el 18 de marzo, la reestructuración de las RPT, sobre la que hoy vamos a tratar, forma parte de una amplia operación de reestructuración de la Administración general del Estado que comenzó con los decretos de organización ministerial de mayo de 1996, recién constituido el Gobierno, y que continuó con los decretos de agosto del mismo año que aprobaron la estructura orgánica básica de cada Ministerio, y de la que también forma parte la reestructuración de la Administración periférica, cuyos principios se han establecido en la Ley de organización y funcionamiento. Dicho esto, comenzaré con el primero de los puntos.

Hoy día cuentan con RPT amplios sectores de la Administración general del Estado, aunque el proceso de elaboración de las RPT que preveía la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública no está concluido y en algunos ámbitos pervive el modelo de catálogo de puestos de trabajo; tal ocurre por ejemplo en el catálogo del Ministerio de Defensa o con los catálogos de puestos de trabajo del personal laboral de la Administración general del Estado.

Quiero advertir también con carácter previo que las previsiones del acuerdo del Consejo de Ministros afectan a las RPT o catálogos de los ministerios, organismos autónomos y entidades gestoras de la Seguridad Social y entidades de derecho público que cuentan con funcionarios. Existen otros colectivos de empleados públicos que no cuentan con RPT por no serles de aplicación la Ley de medidas, por serles de aplicación supletoria o por tener regímenes retributivos específicos; entre éstos se encuentra el personal de las Fuerzas Armadas, personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, personal estatutario de la Seguridad Social, docentes del Ministerio de Educación y Cultura, personal de la carrera judicial y fiscal, etcétera. A estos colectivos no les afecta el acuerdo del Consejo de Ministros, lo cual no quiere decir que queden amplios sectores fuera del control o que a los mismos no les afecte el principio de que la totalidad de los puestos tengan que estar presupuestados. En todos los casos, en estos ámbitos se llegará al mismo resultado por mecanismos normativos o presupuestarios específicos que iremos aplicando.

Como SS. SS. conocen bien, las RPT son, de acuerdo con nuestro modelo legal, el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal. Este instrumento técnico opera en dos de las vertientes principales de la gestión de los recursos humanos: primero, sirven para determinar los perfiles y características de los puestos, ordenando así los sistemas de retribución, provisión, selección y carrera y, segundo, sirven también para determinar los recursos humanos necesarios, estableciéndose a través de ellos el tamaño de unidad de cada Administración.

La primera de estas vertientes, la relacionada con los perfiles y características profesionales y retributivas de los puestos, contiene elementos básicos para la gestión de personal que se verán afectados por el nuevo modelo de Función pública que recogerá su estatuto. Se trata por lo tanto de aspectos de las RPT que no van a ser por el momento objeto de alteraciones ni resultan por tanto afectados por el acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de diciembre. Así, no se ha entrado a considerar por ahora los sistemas de provisión de los puestos —concurso, libre designación—, las adscripciones de los puestos de trabajo a los cuerpos o escalas de funcionarios, etcétera.

La segunda de las vertientes de la RPT, la relacionada con el número de puestos de trabajo, es la que se ve afectada de lleno por las previsiones contenidas en esta acuerdo de Consejo de Ministros. El número de puestos de trabajo, y consecuentemente las dotaciones y efectivos de personal, han venido manteniéndose de manera inercial a lo largo de los últimos años. En este aspecto, señorías, hay que reseñar que ninguna organización puede contar con más puestos de trabajo de los que puede pagar con sus recursos presupuestarios. Las RPT tenían un número de dotaciones de puestos de trabajo muy superiores al número de efectivos y al número de puestos que se podían pagar con el presupuesto. El porcentaje global de vacantes estaba en torno al 15 por ciento, en algunos ministerios se acercaba al 30 por ciento, y no llegaban al cinco por ciento los que contaban con dotación presupuestaria.

Estas circunstancias se han producido además en un período en el que el Estado y consecuentemente la Administración General del Estado han sufrido una profunda transformación por la concurrencia de tres factores: consolidación del Estado de las Autonomías, incorporación de España a la construcción europea y avances en el campo tec-

nológico y la gestión. Los factores indicados deben propiciar un nuevo modelo de recursos humanos en consonancia con la naturaleza de las competencias que ha de desarrollar la Administración del Estado, que son las funciones relacionadas con la planificación, programación y dirección económica general, la legislación básica del Estado y su armonización con el Derecho comunitario. La defensa de los intereses españoles en el marco de la Unión Europea y del fenómeno de la globalización requieren, como SS. SS. saben, una organización administrativa más reducida y con unos recursos humanos más cualificados. Esta afirmación es especialmente válida en aquellos sectores donde el Estado no conserva la gestión ni la prestación directa de los servicios, que han sido transferidos a las comunidades autónomas.

Al objeto de adaptación de nuestra Administración a este marco deben dirigirse en los próximos años todas las políticas de recursos humanos, desde la política de empleo, oferta de empleo y movilidad de distribución de personal, hasta las acciones en materia de promoción, formación y cualificación personal. De esta manera, Señorías, el proceso de adecuación de las RPT a las disponibilidades presupuestarias ha coincidido en tiempo con la necesidad de adaptar dichas RPT a las nuevas estructuras orgánicas, con el fin de situar los puestos de trabajo bajo la dependencia de las nuevas unidades resultantes de los reales decretos de modificación de las estructuras de agosto de 1996. Por ello, los objetivos que ahora se pretenden están relacionados con la eficiente utilización de los recursos humanos y, en concreto, con la correcta asignación de los puestos de trabajo a las zonas de la organización donde son más necesarios y con la correcta medición de la dimensión de las distintas unidades administrativas y con el control del gasto público.

En consecuencia, los objetivos inmediatos son dos: adecuación de la estructura de puestos de trabajo a la nueva estructura orgánica de la Administración General del Estado y adecuación de las RPT a los recursos presupuestarios disponibles.

El acuerdo del Consejo de Ministros contiene una formulación básica, que es que las RPT de los ministerios, organismos autónomos y entidades gestoras no podrán incluir puestos que no cuenten con la correspondiente cobertura presupuestaria. El resto del contenido del acuerdo del Consejo de Ministros establece las medidas instrumentales para conseguir esta finalidad. En primer lugar, el mandato de los ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas para la modificación, suprimiendo las vacantes de puestos de trabajo que superen el límite presupuestario. En segundo lugar, establece un trámite de informe previo por parte del Ministerio de Administraciones Públicas para cubrir los puestos de trabajo vacantes mediante concurso, comisión de servicio o adscripción provisional, hasta que se culminara el proceso de adaptación de las RPT. Y, en tercer lugar, ofrece algunas orientaciones sobre cómo realizar el ajuste de las RPT. Así, con la idea de garantizar el mantenimiento de puestos de carácter estructural necesarios para algunas funciones administrativas básicas, se excluyen en la posible supresión puestos como los de las intervenciones delegadas, servicios jurídicos, etcétera.

Es preciso hacer constar que la preocupación por todos estos problemas no es nueva. En concreto, la necesidad de ajustar las RPT, aligerándolas de los puestos de trabajo innecesarios y por lo menos de aquellos que ni siquiera contaban con disponibilidad presupuestaria, cuenta con algunos precedentes.

El primero de ellos fue un acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en el mes de julio de 1992, en el que, entre varias medidas orientadas en la contención del gasto público, se ordenó a la Comisión Interministerial de Retribuciones elaborar con carácter urgente un plan de amortización de vacantes que debería suponer un 10 por ciento de los puestos de trabajo existentes. El plan se llevó a efecto a lo largo de varios meses, aunque finalizado el mismo persistieron vacantes sin dotación presupuestaria. En aquel entonces fueron suprimidos 11.500 puestos de trabajo de funcionarios y 6.300 puestos de trabajo de personal laboral. El segundo antecedente más reciente fue la previsión contenida en el artículo 6 del Decreto 159/1996, de 2 de febrero, por el que se aprobó la oferta de empleo público para 1996, que establecía que las relaciones de puestos de trabajo y los catálogos de personal laboral de los ministerios, organismos autónomos y entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, en tanto que instrumentos de ordenación y de gestión del empleo público, se modificarán para adecuarse a las dotaciones presupuestarias que tengan fijadas y teniendo en cuenta el número de efectivos de que dispongan. Sin embargo, esta previsión no había sido puesta en práctica hasta el acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre que hoy estamos tratando. Finalmente, aunque no se trate propiamente de un intento de adaptación de las RPT al presupuesto, conviene recordar la existencia de un mandato legal, que, en buena medida, entra en contradicción con la existencia de número de puestos por encima del presupuesto; se trata del artículo 60 de la Ley General Presupuestaria, que prohíbe adquirir compromisos del gasto por cuantía superior al importe de los créditos autorizados.

En cualquier caso, señorías, la existencia hasta este momento de unas RPT de tamaño excesivo —ya les he señalado que el porcentaje medio de vacantes estaba en torno al 15 por ciento y poco adecuadas a las nuevas exigencias de gestión de la Administración del Estado— puede explicarse por la existencia de unos innegables problemas de índole estructural que han favorecido el mantenimiento de esta situación desde hace años: predominio de la inercia de los hábitos de gestión de recursos humanos, lo que propicia el mantenimiento de situaciones actuales; la ausencia en el seno de los ministerios y organismos de un auténtico análisis de necesidades de recursos humanos; tendencia de todas las organizaciones a contar con unas relaciones de puestos de trabajo lo más amplias posibles y con los puestos lo mejor remunerados posible pero sin un análisis sobre la eficacia o la eficiencia en la utilización de los recursos presupuestarios; y finalmente hay que señalar que también los recursos presupuestarios para el pago de personal han presentado históricamente algún desajuste, lo que ha dado

lugar a desigualdades y a la convivencia de ministerios con recursos excedentarios y ministerios con déficit crónico del presupuesto. Las actuaciones que estamos llevando a cabo en este momento y las que puedan realizarse a corto plazo habrán de contar por tanto con estas restricciones, que sólo podrán corregirse a medio plazo.

Una vez descrito el contexto que nos hemos encontrado, permítanme que pase al segundo punto del esquema que les he anunciado al principio de mi intervención: medidas concretas.

En consonancia con los objetivos marcados, la primera de las actuaciones emprendidas ha sido la adecuación de la estructura de puestos de trabajo a la nueva estructura orgánica básica de la Administración General del Estado. Desde el año 1996 ha dado comienzo una reforma en profundidad, mediante la aprobación de sucesivos decretos que han procedido a adaptar la organización de los distintos departamentos ministeriales a unas exigencias de racionalización y simplificación organizativa. Las relaciones de puestos de trabajo tienen que adaptarse a continuación necesariamente y en el plazo más breve posible para que la nueva organización administrativa alcance la plena operatividad.

Los criterios con los que se ha abordado la adaptación de las RPT se han inspirado en los mismos principios informadores y objetivos de índole organizativa y presupuestaria que trataban de alcanzarse con la aprobación de los reales decretos de estructura orgánica. Éstos han sido aprobados con una orientación de racionalización y eficiencia administrativa y de reducción efectiva de órganos administrativos y allí donde éstos no fueran necesarios. Las nuevas RPT deben responder a los mismos principios, criterios y objetivos. Con este propósito, las RPT de todos los ministerios y organismos autónomos han sido objeto de adaptación y modificación, con las siguientes líneas y principios: redistribución interna de los puestos de trabajo, de acuerdo con la nueva distribución de competencias y atribución de funciones de las unidades orgánicas; redistribución interna de los puestos de trabajo para conseguir la máxima optimización de los recursos humanos, potenciando aquellas unidades orgánicas que desarrollen las políticas públicas que se consideren prioritarias; contención del gasto público, y en concreto de los costes de personal, de modo que el proceso de adaptación de las estructuras de los puestos de trabajo se realicen sin deslizamiento de costes salariales. En este sentido, los reales decretos de estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, aprobados en agosto pasado, son suficientemente expresivos; contienen una disposición transitoria en la que se establece que la aprobación de las RPT adaptadas a la estructura orgánica en ningún caso podrán generar incremento de gasto público e incluso la posible disminución de coste que pueda suponer la aplicación del presente real decreto no podrá ser compensada en reestructuraciones futuras o para financiar modificaciones de la RPT.

Quedaría una última línea de actuación, consistente en lograr una mejor redistribución de los puestos de trabajo entre los distintos departamentos ministeriales. Ello implicará, entre otras medidas, orientar la política de concursos para lograr la movilidad de los funcionarios hacia los ministerios y áreas de actividad más necesitados y se pondrá en marcha una vez que se avance en el estudio que se está realizando sobre la necesidad y la utilización actual de los recursos humanos en el conjunto de la Administración del Estado.

Quizá resulta difícil hacerse una idea desde fuera, salvo para aquellos que han ocupado puestos de responsabilidad en la Administración pública, de la dificultad y complejidad de los procesos de adaptación de una organización como la Administración del Estado cuando tienen lugar cambios en sus estructuras orgánicas, máxime en circunstancias como las actuales, en que los cambios organizativos han sido realizados de manera profunda y en un corto período de tiempo. Una vez publicada en el «Boletín Oficial del Estado» una nueva estructura orgánica, comienza a continuación un proceso, menos conocido pero no menos importante, para el acoplamiento de la vieja estructura de puestos de trabajo al nuevo organigrama, y ello supone, en primer lugar, llevar a cabo cambios de los puestos de trabajo y de las personas que lo ocupan, que pasan de unidades orgánicas suprimidas a otras unidades nuevas o refundidas, con nuevas dependencias jerárquicas, nuevas orientaciones en sus objetivos y en ocasiones cambios en las tareas a desempeñar. En segundo lugar, hacerlo bien implica resistir la tendencia habitual al crecimiento de la estructura de puestos cada vez que se pone en marcha una nueva estructura organizativa. Existe una fuerte tentación de crear nuevos puestos de trabajo para hacer frente a las nuevas orientaciones de las políticas públicas que deben acometerse a partir de nuevas estructuras orgánicas, manteniendo intactos los puestos de trabajo y las funciones de las viejas estructuras. Lo realmente difícil es hacer frente a los nuevos retos utilizando los mismos recursos disponibles, optimizándolos mediante la adaptación de los puestos y de las personas.

Concluido el proceso de adaptación de las RPT a las nuevas estructuras orgánicas, puedo afirmar que no solamente se ha conseguido el objetivo evitando los peligros puestos de manifiesto, sino que hoy día la nueva estructura de la Administración General del Estado está plenamente operativa, y ello se ha logrado sin incremento de los recursos humanos utilizados. Ello adquiere todavía cierta mayor importancia si se toma en consideración el escaso tiempo invertido en su realización.

Tras la adecuación de las RPT a las nuevas estructuras, señorías, la segunda de las actuaciones emprendidas ha consistido en adecuar esas mismas RPT a los recursos presupuestarios disponibles. Este proyecto, simultáneo en el tiempo con el anterior, pretende lograr una correspondencia absoluta entre los puestos de trabajo contenidos en las RPT y las disponibilidades presupuestarias en el capítulo I de personal de los Presupuestos Generales del Estado. El proyecto se plasmó en el acuerdo del Consejo de Ministros del 27 de diciembre. Se trata, por tanto, de respetar un imperativo básico en materia de puestos de trabajo al que ya he hecho referencia anteriormente y que resulta válido para cualquier organización, que ninguna organización

puede disponer de más puestos de trabajo de los que puede pagar con su presupuesto disponible. Como ha quedado dicho, el modelo de RPT imperante permitía la persistencia de un número elevado de puestos de trabajo vacantes que no contaban con presupuesto para hacer frente al coste del pago de los salarios en el caso de que se cubrieran. En esta situación no cabían más que dos posibilidades: la primera, que los puestos no se cubrieran, lo que en sí mismo suponía una contradicción; y la segunda posibilidad era cubrir estos puestos, provocando una deriva sobre el presupuesto de personal.

El acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre no opera por lo tanto un recorte de puesos de la Administración, como se ha dicho alguna vez, ya que éstos eran ficticios, se trata por el contrario de suprimir formalmente puestos vacantes que ni han estado ni están presupuestados y que por lo tanto no se podían pagar anteriormente, salvo que se incumpliera la Ley de presupuestos. También en este apartado puedo decir a SS. SS. que el objetivo se ha cubierto.

Hasta aquí he expuesto a SS. SS. el segundo punto de esta intervención: las actuaciones concretas que hemos llevado a cabo en cuanto a la adecuación de las RPT. Pasamos ahora a hacer un balance de los resultados, desde un punto de vista cuantitativo.

En el momento de la adopción del acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 1996, en el conjunto de los ministerios, organismos autónomos y entidades gestoras de la Seguridad Social, existía un total de 37.972 vacantes. El porcentaje de vacantes era del 15,1 por ciento. El número de vacantes era, pues, elevado, destacando el Ministerio de Agricultura, con un 32,3 por ciento de vacantes, el Ministerio de Sanidad y Consumo, con un 29,5 por ciento de vacantes, y el Ministerio de Industria y Energía, con un 20,6 por ciento de vacantes. Esto pone de relieve una vez más la necesidad de adaptación de la estructura de puestos, ya que, como se aprecia, son por lo general los ministerios más afectados por el proceso de transferencia a las comunidades autónomas los que han mantenido de una manera inercial una estructura excesiva, que sería impensable en el modelo de Estado actual de las autonomías.

En lo que se refiere al balance de dotaciones suprimidas, podemos señalar que el grado de ejecución del acuerdo del Consejo de Ministros es muy elevado. En lo que se refiere al personal funcionario, la Comisión Ejecutiva de la Cecir, órgano conjunto, como saben, entre el Ministerio de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas, ha adecuado el acuerdo del Consejo de Ministros las RPT de todos los ministerios y de los organismos de ellos dependientes, en la doble dimensión de adecuación a las nuevas estructuras, por un lado, y de supresión de puestos de trabajo sin dotación presupuestaria. Han sido suprimidas 18.366 vacantes. Obtenemos unas cifras globales en las que ha pasado de un volumen de 251.737 puestos de trabajo a 233.487. Por su parte, la adecuación de los catálogos de puestos de trabajo del personal laboral a las disponibilidades presupuestarias se encuentra en marcha y podrá estar concluida en las próximas semanas.

Permítanme, señorías, que haga referencia a un asunto que durante todo el proceso nos ha preocupado y es el de las expectativas de promoción de personal. El análisis de los datos relativos a las vacantes existentes y su distribución por niveles nos permite concluir que se ha logrado compaginar las prioridades organizativas con las expectativas de promoción para todos los grupos de funcionarios. Se ha conseguido mantener la proporción de vacantes en los distintos segmentos de niveles. El total de vacantes que se mantienen en las RPT después del proceso asciende a 10.971, de las que un 7,3 por ciento corresponde al segmento de niveles comprendidos entre el 28 y el 30, y el resto, un 92,7 por ciento, corresponde a niveles inferiores al 28. Finalizaré este aspecto indicando a SS. SS. que el porcentaje final de vacantes de puestos de trabajo que se mantienen en las RPT de los ministerios y organismos se ha reducido al cinco por ciento.

Quisiera ahora, para finalizar este tercer bloque de mi intervención, referirme a otro de los aspectos motivo de preocupación, que es el concerniente a los derechos de los funcionarios afectados por las distintas medidas adoptadas.

Las medidas de reestructuración y el ajuste de las RPT invierten la tendencia histórica existente hasta el momento de incrementar las estructuras orgánicas. Nos enfrentamos por primera vez a unas medidas que responden a una orientación de contener el crecimiento de la Administración General del Estado y de los gastos corrientes del presupuesto estatal. En algún caso, como ha sido el de las direcciones generales y subdirecciones generales, ya se ha producido una reducción efectiva. Esta supresión de puestos de trabajo que conlleva la nueva orientación y configuración de las estructuras orgánicas, con la extensión que ahora se presenta, no podía llevarse a cabo afectando a derechos y situaciones individualizadas de los funcionarios públicos. En este sentido, todo el proceso de elaboración de las RPT ha estado presidido por el principio de respetar escrupulosamente los derechos de los funcionarios públicos y no dar lugar a situaciones individualizadas que perjudiquen a estos funcionarios. Existe una serie de situaciones especiales, perfectamente identificadas, en las que en las nuevas RPT han tenido que ser objeto de una especial atención con el fin de que los derechos de los funcionarios queden en todo momento garantizados. Se trata de las siguientes situaciones. La primera de las situaciones se refiere a las asignación de un puesto de trabajo a los funcionarios que reingresen al servicio activo procedentes de servicios especiales; han tenido los ministerios que asignar un puesto de trabajo a dichos funcionarios, puesto que en la mayoría de los casos correspondía a los niveles más altos de la estructura administrativa. No siempre se contaba con un puesto de trabajo vacante del nivel que correspondía al funcionario, por lo general niveles altos, y ha sido imprescindible proceder a la creación ex profeso de nuevos puestos de trabajo. Por esta causa han sido creados 82 puestos nuevos desde mayo de 1996 a la actualidad, de los cuales 68 corresponden a niveles entre 28 y 30.

Otra situación especial se refiere a la asignación de un puesto de trabajo a los funcionarios cesados en puestos de

libre designación o cuyo puesto ha sido suprimido. Esto ha dado lugar a una situación similar a la de los ex altos cargos, es decir, ha sido preciso buscar, dentro de la estructura de puestos existentes, aquellos que estuvieron vacantes y que fueran del nivel adecuado, que en muchos casos ha sido el nivel 28, pero, como ocurría en el caso anterior, en numerosas ocasiones tampoco existían estos puestos y ha sido necesario proceder a su creación. Por esta causa han sido creados un total de 94 puestos desde mayo de 1996, de los cuales 21 corresponden al nivel 28.

Señoría, permítame que, una vez presentado el balance de la operación de reestructuración, pase al cuarto y último de los puntos, que se refiere a la provisión de los puestos de trabajo, concurso, adscripción provisional y comisiones de servicio. Me referiré en primer lugar a los aspectos relativos a la necesidad de un informe favorable del Ministerio de Administraciones Públicas para cubrir los puestos de trabajo.

Una vez puesta de manifiesto la necesidad de ajustar las relaciones de puestos de trabajo a las disponibilidades presupuestarias, se hacía imprescindible completar el proceso incorporando medidas que aseguraran que la cobertura de puestos vacantes, al menos con carácter transitorio, se vinculara el resultado del ajuste. La razón es clara, y SS. SS. lo entienden perfectamente, abordar la supresión de vacantes requiere en cualquier caso de una cierta estabilidad de las RPT que no sería posible si se sacaran a concurso puestos cuya adjudicación generaría a su vez nuevas vacantes, o si los puestos se cubrieran por comisión de servicio o adscripciones provisionales por reingreso, sistemas que pueden suponer aumento del capítulo de gastos de personal. También hemos tenido en cuenta las informaciones que provenían del estudio sobre recursos humanos de la Administración General del Estado, que está en elaboración, cuyos resultados arrojarán importantes conclusiones sobre la distribución de nuestros funcionarios, lo que sin duda influirá en las políticas de movilidad y provisión futura, a la luz de los datos que resulten respecto a las áreas que se consideren excedentarias o deficitarias.

En este contexto, en el que se ha puesto de manifiesto la necesidad de conocer la situación real de nuestros efectivos de personal, nuestra intención es que la provisión de puestos quede sometida a un mayor control, no sólo por su incidencia en el gasto de personal, sino porque los movimientos de personal deben estar presididos por un esfuerzo de racionalización en que se atienda los lógicos intereses profesionales de los funcionarios pero también las exigencias de una Administración que debe ajustar su actividad a criterios de eficacia y eficiencia.

En fin, señorías, en base a estas consideraciones se introdujo en el punto tercero una referencia a la provisión de puestos de trabajo, estableciéndose que la cobertura de vacantes por los procedimientos de concurso, comisión o adscripción provisional, precisaría el informe favorable del Ministerio de Administraciones Públicas.

Respecto a los concursos de provisión, hay que tener en cuenta que la Secretaría de Estado para la Administración Pública autoriza, con carácter previo a su publicación, las convocatorias de concurso de los departamentos y organismos incluidos en el ámbito de aplicación, y esto quiere decir que los concursos se convocan tras un control previo de legalidad que realiza esta Secretaría de Estado. El informe favorable al que se refiere el acuerdo del Consejo de Ministros es, por lo tanto, un trámite distinto, que supone un pronunciamiento del Ministerio de Administraciones Públicas sobre la oportunidad de la convocatoria, vinculada a que se consume la aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo. Hasta la fecha de hoy diversos departamentos han solicitado la autorización o informe previo para la convocatoria de diversos concursos y ya se ha informado favorablemente un buen número de ellos. Asimismo, están pendientes de autorización e informe varios concursos del Ministerio de Medio Ambiente, que, por ser de nueva creación, cuenta con necesidades concretas en materia de personal.

En cuanto a las comisiones de servicio, la Secretaría de Estado también interviene habitualmente, ya que acuerda las comisiones de servicio cuando suponen cambio de Ministerio y se efectúan en el ámbito de servicios centrales, y en servicios periféricos si hay cambio de comunidades autónomas. El acuerdo del Consejo de Ministros implica además la necesidad de informar las comisiones de servicio, que son competencias de los subsecretarios, directores de organismos autónomos, delegados del Gobierno y hasta ahora gobernadores civiles en sus ámbitos respectivos. Partiendo del hecho de que las solicitudes de comisión de servicios se justifican en la urgente e inaplazable necesidad de cubrir un puesto de trabajo con carácter general, sólo se están informando favorablemente aquellos cambios de puesto en unidades cuyas relaciones de puestos de trabajo ya han sido aprobadas y que no impliquen aumento significativo del gasto, por suponer un nivel de puesto de trabajo superior al que se tenía o un complemento específico mayor, o sean meras prórrogas de una comisión anterior. Las excepciones a esta regla son puntuales, como en el caso de Medio Ambiente por las razones arriba expuestas o siempre en atención a las necesidades urgentes del servicio.

Por último, sobre las adscripciones provisionales debe hacerse una puntualización previa, ya que se trata de una forma de cubrir puestos que se justifica en tres supuestos muy distintos: uno, cuando los funcionarios son removidos o cesados en un puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación; dos, cuando se suprime un puesto de trabajo; o tres, cuando reingresan al servicio activo los funcionarios sin reserva de puesto de trabajo.

Lógicamente, a la hora de gestionar las solicitudes de informes recibidas, se ha tenido en cuenta el porqué de la adscripción provisional, distinguiendo en función del supuesto al que responda. Esto era inevitable, pues en los casos de cese, remoción o supresión del puesto, la adscripción provisional es una consecuencia de las garantías normativas fijadas para los funcionarios afectados, que para la Administración supone la obligación de asignarles provisionalmente un puesto en tanto que obtienen otro con carácter definitivo. En estos casos, por tanto, la adjudicación de un puesto es obligada, siendo el informe favorable un instrumento de control y conocimiento de los movimientos

de personal en los distintos departamentos. Ello, unido al hecho de que se trata de un supuesto de provisión que no implica aumento de coste, ha determinado que estas solicitudes se informaran favorablemente. Otra cosa distinta son los reingresos al servicio activo por adscripción provisional, cuyas solicitudes están especialmente afectadas por el proceso de ajuste de las relaciones de puestos de trabajo porque la resolución del procedimiento está supeditada a la localización de una vacante cuya cobertura se estime necesaria por parte de la Administración. En un momento en el que se están analizando los resultados del diagnóstico de la Administración del Estado y los departamentos y organismos están redimensionando sus relaciones de puestos de trabajo, debe esperarse a que éstas queden perfectamente definidas, de modo que podamos saber qué vacantes hay y dónde se localizan las necesidades de servicio.

Por otra parte, salvo excepciones, pertenencia a dos cuerpos, por ejemplo, estas adscripciones provisionales implican aumento neto de coste, toda vez que se trata de funcionarios que se incorporan a la Administración del estado desde situaciones administrativas que no conllevan reserva de puesto de trabajo. En consecuencia, respecto a los reingresos que son competencia de la Dirección General de Función Pública, así como a la solicitud de informe favorable que se haya recibido del resto de los ministerios con competencia para reingresar, se ha esperado a la aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo antes de resolverlas; y respecto a los procedimientos de reingreso ya iniciado, se siguen impulsando por si surgiera alguna vacante cuya cobertura se estimara imprescindible y se ajustara a las preferencias.

Señor Presidente, señorías, yo creo que por hoy ya he explicado la cuestión ampliamente.

El señor **PRESIDENTE:** Muchas gracias, señor Secretario de Estado, por su exposición.

Por el Grupo Socialista, solicitante de la comparecencia, tiene la palabra el señor Díaz-Cano del Rey.

El señor **DÍAZ-CANO DEL REY:** Muchas gracias, señor Secretario de Estado, por su información, y no es mi intención someterle a un tercer grado a estas horas de la mañana, ni mucho menos, pero sí me gustaría comentarle que por nuestra parte no venimos ni hemos solicitado su comparecencia para que nos informase sobre el acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 1996 para negarle la capacidad de autoorganización que tiene el Gobierno. Evidentemente, no es ésa nuestra voluntad. Pero si yo fuese el Presidente del Gobierno, que no lo soy, podría decir que estamos ante un tema extraordinariamente divertido, porque estamos hablando de un acuerdo invisible, invisible oficialmente; en primer lugar, porque no se hizo público, no aparece ni siquiera en la reseña de la Secretaría de Estado de Comunicación sobre los acuerdos del Consejo de Ministros, y por lo tanto venimos a hablar de un acuerdo que sabemos que existe pero que no conocemos oficialmente. Y por eso habíamos solicitado su comparecencia para que informase sobre este asunto. Y nos preocupa y no nos parece divertido, entre otras cosas porque abunda en una senda que a nosotros nos preocupa, que es cierta tentación al secretismo en algunas materias.

Ya tenemos el antecedente de la no publicación, o la decisión, que luego se revocó, de la no publicación del boletín del registro de personal, que costó un cese. Ahora asistimos a un acuerdo del Consejo de Ministros de gran alcance, desde el punto de vista de la autoorganización y la redistribución de efectivos del personal al servicio de la Administración General del Estado y la Seguridad Social, que tampoco conocemos oficialmente. Es más, usted ha hecho mención a la comparecencia del Ministro para las Administraciones Públicas ante esta comisión el día 18 del marzo, y habla de lo que usted ha leído literalmente. En esa comparecencia, cuando ya se estaban adoptando decisiones motivadas por ese acuerdo de Consejo de Ministros, ni siquiera hace mención al acuerdo de Ministros en el que se plantean una serie de decisiones sobre adecuación de las relaciones de puestos de trabajo al presupuesto, supresión de vacantes y provisión de puestos de trabajo. Por lo tanto, yo aquí quiero criticar una falta de publicidad y de transparencia que nos preocupa. Y creo que este asunto no solamente nos preocupa a nosotros, sino que también preocupó a los representantes de los funcionarios públicos, a los sindicatos que tienen representación en la Función pública, de tal suerte que instaron a la convocatoria de la mesa sectorial de la Administración central y de la Seguridad Social, reunión que se celebró el día 27 de enero de este año, precisamente para que se les informase sobre este asunto. Es, en primer lugar, una crítica a las formas, formas que también son preocupantes desde el punto de vista del alcance de este acuerdo. Ustedes excluyen en la reestructuración que contiene este acuerdo, por ejemplo, los puestos de trabajo de carácter eventual. Además, en ese acuerdo que conocemos por otro tipo de circunstancias, pero no desde luego por su información, quedan excluidos los puestos de gabinete de Presidencia, Vicepresidencia, secretarías de Presidente, etcétera, lo cual nos induce a pensar que ha primado lo político sobre lo profesional.

En segundo lugar, que se adopte un acuerdo o una decisión de esta naturaleza en Consejo de Ministros, pasando por encima incluso de los reales decretos en los cuales se asignan competencias a los Subsecretarios de los distintos Ministerios, no es el método más adecuado, y en cualquier caso supone un paso atrás respecto a las intenciones que ustedes habían manifestado en esta materia. Ustedes paralizaron todas las medidas sobre políticas de empleo dentro de la Administración del Estado con el pretexto de que era necesario realizar un estudio, un diagnóstico de la situación, para, posteriormente, a la vista de ese diagnóstico, proceder a la redistribución de efectivos y tomar las decisiones que fuesen necesarias. A la vista del acuerdo del Consejo de Ministros, tenemos que llegar a la conclusión de que ese estudio no ha sido necesario y han optado ustedes por la vía de los hechos, por la vía rápida, en definitiva, por lo que nosotros consideramos una decisión de poda invernal y primaveral de puestos de trabajo en la Administración del Estado.

Usted ha dicho que se han suprimido puestos en todos los Ministerios, organismos autónomos y entidades depen-

dientes de la Administración general del Estado. Yo le pregunto, ¿en la Agencia Tributaria también? En segundo lugar ¿se ha llevado a cabo la supresión de puestos de trabajo de las RPT que en principio estaba prevista por los responsables de esos departamentos? Porque nos consta, según información que nos han transmitido las centrales sindicales, que hay áreas, como en la Seguridad Social, donde se plantaron y frenaron esa primera intención de hacer una poda, una supresión masiva de puestos de trabajo de las RPT en este organismo en concreto. Me gustaría saber cuál era la previsión y cuál ha sido el resultado final de la supresión de puestos de trabajo.

Pero lo preocupante —y voy terminando—, en nuestra opinión, es que se producen dos tipos de consecuencias. En primer lugar, ustedes cercenan con esta decisión la posibilidad de traslado o promoción por hacer imposibles los concursos, en la medida en que se produce esa reducción de puestos de trabajo. Y en segundo lugar, se crea una seria dificultad de gestión, ya que departamentos que actualmente están saturados y con déficit de plantilla, que la propia Administración reconoce, no van a poder corregir esos déficit al no tener ninguna disponibilidad de vacantes.

Éstas son conclusiones que yo quiero transmitirle, añadiendo algo que me parece también bastante preocupante: que tenga que supervisar cualquier comisión de servicios la Secretaría de Estado me parece una minusvaloración del papel de los Subsecretarios de los distintos departamentos.

Finalmente, me gustaría saber cuál es la voluntad y cuál es la intención respecto del personal laboral dependiente de la Administración general del Estado, si también van a proceder a la supresión de puestos de trabajo dentro de ese colectivo y en qué cantidad. Si no le oído mal, ustedes han suprimido 18.366 puestos de trabajo en el conjunto de la Administración. Me gustaría conocer si esa supresión, por ejemplo, se ha producido en todos los niveles de la Administración, es decir, desde el nivel 30 hasta el último escalón, porque, según noticias oficiosas, hay niveles determinados donde no se ha producido esa supresión sino que en algún caso se ha incrementado, no de manera significativa, pero tenemos constancia de que se ha incrementado. Si es así, ¿cuál es la razón de que eso se haya producido? Con esta pregunta acabo, porque tampoco quiero alargarme a estas horas.

El señor **PRESIDENTE:** ¿Grupos parlamentarios que desean intervenir?

Por el Grupo de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya, tiene la palabra el señor Vaquero del Pozo.

El señor **VAQUERO DEL POZO:** No quiero dejar pasar esta ocasión sin manifestarle la preocupación del Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida por algo que nosotros entendemos un excesivo celo economicista por parte del Gobierno, y digo economicista por una razón. Efectivamente, se nos ha explicado que los criterios son la racionalización de puestos de trabajo, la adecuación de las plantillas a las necesidades de cada Ministerio, etcétera, y, junto a ellos, otro criterio general, que es el de que no haya ningún puesto de trabajo que exceda las posibilidades presupuestarias. Por tanto, hay vacantes que, en cualquier caso, de alguna forma estarían previstas de forma excesiva en la medida en que las posibilidades presupuestarias no las contemplasen. Sin embargo, nosotros entendemos que el método debería haber sido otro, debería haber sido un método mucho menos efectista desde el punto de vista de la rentabilidad política a corto plazo; tendría que haberse hecho un estudio concreto, minucioso, detallado y, a posteriori, con el conocimiento ya más exhaustivo de las necesidades de trasvase de unos Ministerios excedentarios a otros más deficitarios, realizar una reestructuración de todas las RPT y la necesaria adecuación presupuestaria de las mismas. Porque puede darse el caso de que, al reducir el gasto público previsto como criterio general y prioritario, no encontremos en un futuro con Ministerios u organismos de la Administración que necesiten más personal, que necesiten por tanto una ampliación presupuestaria y no una reducción presupuestaria, una ampliación de vacantes y no una reducción de las previstas.

Nosotros, en la medida en que nos tememos que esto haya podido ser así, queremos conocer este asunto más en detalle. No nos bastan las cifras, queremos tener una relación de las vacantes que se han suprimido de uno y otro Ministerio y las motivaciones concretas de cada una de ellas, los criterios en función de los cuales se decide que en un Ministerio sobre personal y tantos puestos de trabajo en concreto, que en otros falta, etcétera. Nosotros queremos tener este estudio y conocer los criterios puntuales de la adopción de medidas hasta la fecha. Esperamos, sin duda alguna ansiosos, ese estudio que está por ultimarse, para poder tener efectivamente una medida más acorde de las necesidades para el futuro.

El señor **PRESIDENTE:** La señora Montseny Masip, por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra.

La señora **MONTSENY MASIP:** Es cierto que hablar de las relaciones de puestos de trabajo es un tema muy arduo, porque cuando se trata de analizar el enfoque de la Administración pública en general, de su funcionamiento, siempre se habla de la adecuación de las unidades administrativas a las necesidades del servicio, de racionalizar el funcionamiento de la Administración pública. La comparecencia del señor Secretario de Estado, al que quiero agradecer su presencia y la amplia información que nos ha detallado en esta Cámara, ha sido solicitada para que informe del acuerdo de Ministros de 27 de diciembre de 1996 sobre provisión de vacantes en la Administración pública y el proceso de aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo.

Yo quiero poner de manifiesto que se ha producido algo que no había pasado en los últimos 13 años, un cambio de Gobierno, y es lógico que los Ministerios hayan tenido que adecuar, en base a ese nuevo período que entraba a formalizarse después de la toma de posesión del Gobierno, sus propias unidades administrativas, y entiendo que eso es lo mínimo que hubiera hecho cualquier Gobierno que hubiera iniciado un período de mandato tal y como establece la legislación vigente. Hablar siempre de secretismo es

casi rozar los límites de la oratoria parlamentaria, por cuanto que los «Diarios de Sesiones» de esta Cámara son públicos y se puede saber cuáles son las distintas actuaciones que han llevado a cabo en su momento otros ejecutivos anteriores.

Quiero poner de manifiesto que hablar de poda resulta chocante —y nada riguroso, por cierto— cuando se habla de actuaciones de la Administración pública actual, puesto que lo ha hecho el Ministerio de Administraciones Públicas en ese acuerdo del Consejo de Ministros —que, por otra parte, el portavoz del Grupo Parlamentario Socialista ha reconocido que conocía, lo cual pone en duda que haya habido ahí tanto secreto— es continuar con la política que ya inició el anterior Gobierno y que se plasmó, como muy bien ha explicado el señor Secretario de Estado en esta comparecencia, en el acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de diciembre de 1992, y que culminó en ese mismo sentido con la publicación de la oferta pública de empleo del año 1996. A todas luces, hubo que dar marcha atrás, recapacitar, recapitular sobre la actividad o las actuaciones que había llevado a cabo con anterioridad el Ejecutivo anterior.

¿Por qué ocurre todo esto? Porque es cierto que se han producido en España una serie de acontecimientos muy importantes. Se han hecho una serie de transferencias a las comunidades autónomas y el Estado actual no es el mismo que había en 1984, por poner un ejemplo, cuando se dictó la Ley de medidas de reforma de la Función pública, y también se ha producido una variación sustancial con la entrada de España en la Unión Europea, que se ha traducido en una serie de actuaciones por parte del Ejecutivo de todos conocidas y muy importantes, como puede ser la presentación de unos presupuestos restrictivos para poder entrar en la primera fase de la moneda única. Finalmente, los avances tecnológicos e informáticos, de los cuales ha gozado la propia Administración pública todos estos años, han posibilitado que se pueda llevar a cabo en un momento dado una reestructuración de las unidades administrativas que conforman los distintos Ministerios.

Por tanto, lo que hay que hacer es felicitar al Gobierno por esas actuaciones que ya ha iniciado y con las que pretende la reordenación y renovación de estas relaciones de puestos de trabajo. Entendemos —y en su momento conoceremos esa reestructuración que se ha puesto en conocimiento de esta Comisión— que se está efectuando con arreglo al personal laboral que está trabajando en el ámbito de la Función pública. Y tengo que destacar que el Gobierno en un año ha llevado a cabo una actuación fecunda, positiva, por cuanto que ha sido éste uno de los Ministerios que más iniciativas parlamentarias ha traído a la Cámara: se ha aprobado la Lofage, la Ley de Funcionamiento de la Administración General del Estado; hemos tenido conocimiento en la anterior comparecencia, con amplitud de detalles, con análisis, del proyecto del estatuto de la Función pública, que evidentemente no afecta a esta comparecencia, pero sí a una parte. Y tengo que recordar que este proyecto de estatuto de la Función pública no fue presentado en el largo período de actividad del anterior Ejecutivo, que es cierto que hasta el anterior Presidente de Gobierno reconoció que no había podido acometer la reforma de la Función pública.

Por tanto, señor Secretario de Estado, le felicito por esa adecuación de las relaciones de puestos de trabajo, por acoplar esa nueva estructura al ámbito de las comunidades autónomas y de la Administración pública en general, por adecuar las plantillas a ese nuevo enfoque que tenemos que tener todos, a nuestro próximo ingreso en la Unión Monetaria, teniendo en cuenta, finalmente, que los avances tecnológicos tienen que verse reflejados en la cantidad de vacantes y en el número de puestos de trabajo de las estructuras orgánicas de los distintos Ministerios que componen la Administración pública actual. Por tanto, reconocemos el esfuerzo en la actuación del Gobierno.

El señor **PRESIDENTE:** El señor Secretario de Estado tiene la palabra.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Voy a intervenir, muy brevemente, para no producir hipoglucemia.

Quiero decir una cosa antes que nada, y es que no se puede tratar de sacar rentabilidad política a un tema como éste. Desde luego, no creo que ninguno de los gobiernos que gobiernen en este país vayan a sacar en ningún momento una rentabilidad política a una adecuación de las RPT.

En cuanto a la publicidad, hay dos puntos que me gustaría destacar. Primero, no existe legislación que diga qué acuerdos se tienen que publicar. Como norma general, aquellos acuerdos que afectaban a terceros se publicaban. Nosotros consideramos que este tema pertenece a la capacidad autoorganizativa del Gobierno, no afecta a terceros, pues se trata de supresión de vacantes que no están presupuestadas. Me he molestado en mirar, por curiosidad, no por otra cosa, cuántos de los acuerdos tomados por el Consejo de Ministros en años anteriores se habían publicado. La media es alrededor de 2.800 acuerdos de Consejo de Ministros, de los cuales se publican 443 al año, 404 de los cuales son ejecución de sentencias. O sea, que el porcentaje de acuerdos publicados de los tomados por el Consejo de Ministros en años anteriores es el 1,4 por ciento. Esto es un dato, pero tampoco tiene demasiada importancia.

En cuanto a los sindicatos, como se considera que esto pertenece a la capacidad de autoorganización, se les informó del acuerdo, como ha dicho el portavoz del Grupo Socialista, el 27 de enero en una reunión que mantuvimos con ellos.

La situación de los eventuales se ha regulado, como ustedes saben, en dos acuerdos previos a éstos, por lo que no era necesario meterlos en éste. La Agencia Estatal Tributaria no está incluida en el ámbito de aplicación de este acuerdo; además, la Agencia Estatal Tributaria es absolutamente deficitaria, nació con una previsión de 18.000 puestos de trabajo y tiene 7.000, pero no ha entrado en el ámbito de este acuerdo.

Hay dos conceptos que tienen que quedar meridianamente claros. Uno es que esto no es eliminación ni supre-

sión de puestos de trabajo. Su señoría ha ratificado varias veces que esto era una supresión de puestos de trabajo. No se ha suprimido ningún puesto de trabajo, se ha suprimido una cosa ficticia, un puesto de trabajo que no estaba dotado presupuestariamente. Por lo tanto, una vez sentada esta premisa, ya no se puede hablar de que se conculcan los derechos de promoción de los funcionarios. ¿Cómo vamos a conculcar un derecho de un funcionario si esas plazas no se pueden ocupar, a no ser que se contraviniera la ley, cosa que no le aconsejo a nadie? Sentada la premisa de que ese puesto no existe como tal puesto, entonces no existe posibilidad de que dificultemos la promoción de los funcionarios.

En cuanto a la proporción, como he dicho en la exposición se ha tratado de respetar las proporciones que existían en los distintos niveles de las RPT, precisamente porque en caso contrario sí se podría conculcar el derecho de promoción o dificultar la promoción, sobre todo de los niveles inferiores. La Proporción es del 7,3 y el 92,7 entre los niveles 38 y 30. De todas maneras, se ha dejado algún nivel vacante, niveles de la escala alta por dos razones fundamentales. Una, porque con la Administración general que tenemos, y después de completar las transferencias, se van a necesitar funcionarios de niveles superiores, con lo que vamos a tener un incremento, queramos o no, de los niveles 28 a 30. Y otra, porque tenemos que preservar esos niveles para no conculcar los derechos de los funcionarios que están en cargos de libre designación o en altos cargos. En resumen, la proporción entre las vacantes que existían antes de la reducción de las vacantes no presupuestadas y la de ahora se ha preservado proporcionalmente.

Hay otra cosa que me gustaría destacar. En primer lugar se han adoptado las RPT, como no podía ser de otra manera, al cambio de las estructuras de los Ministerios, y, por otra parte, se han eliminado puestos de trabajo que no estaban presupuestados. Ya he señalado que ha habido antecedentes meritorios en gobiernos anteriores, que hicieron reducciones notables, insisto, no de puestos de trabajo, sino reducciones de vacantes que no estaban presupuestadas. Ahora hemos logrado cerrar la RPT y el presupuesto, e intentaremos controlar en el futuro que no haya ninguna desviación en este aspecto.

En cuanto a una aseveración del portavoz del Izquierda Unida, que decía que teníamos exceso de celo economicista, esto no es celo economicista, no hemos ganado un duro, si se quiere hacer demagogia se pude decir: 18.000 puestos de trabajo con retribuciones medias de 3.200.000, hemos ahorrado 60.000 millones de pesetas. No me lo habrá oído decir a mí, nadie me habrá oído decir que hemos ahorrado 60.000 millones de pesetas. No hemos ahorrado nada, porque eso no existía. Por tanto, lo que hemos hecho ahora no tiene ninguna intención economicista, lo único que pretendemos es cumplir con la ley, que simplemente exista un puesto y su dotación presupuestaria.

De todas maneras quiero agradecerles las intervenciones. Si ustedes desean algún listado en particular del número de vacantes que se han reducido en algún Ministerio, están a su disposición.

El señor **PRESIDENTE:** Tiene la palabra el señor Díaz-Cano.

El señor **DÍAZ-CANO DEL REY:** Yo no abogaba por la publicación masiva de los acuerdos de Consejo de Ministros; de éste sí, entre otras razones porque para nosotros tiene un alcance normativo importante. En nuestra opinión, este acuerdo de Consejo de Ministros afecta normas tales como reales decretos en los que se realizan atribuciones y redistribución de competencias en materia de personal, en concreto a los Subsecretarios de los Ministerios. Ésa es la razón por la que no entendemos no ya que no se publicase en el «Boletín Oficial del Estado», sino ni tan siquiera apareciese en la reseña de los acuerdos del Consejo de Ministros de la Secretaría de Estado de Comunicación; me parece un dato por lo menos —permítame que lo diga— sospechoso.

En segundo lugar, no hay ninguna pretensión de sacar rentabilidad política en este asunto, ni muchísimo menos, y le agradezco, sobre todo por los antecedentes de su partido político, que no nos venda que con esto han ahorrado 60.000 millones de pesetas.

El señor **PRESIDENTE:** Señor Secretario de Estado, tiene la palabra.

El señor **SECRETARIO DE ESTADO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA** (Villar García-Moreno): Vamos a publicar las RPT **(El señor Díaz-Cano: ¡Hombre, normal!)** No nos diga: «¡Hombre, normal!», porque le saco aquí un expediente del Defensor del Pueblo donde les recrimina a ustedes que no publicaban las RPT: Q-2009504. O sea, que no lo dé por «¡Hombre, normal!». Yo le digo que sí las voy a publicar, pero le puedo recordar que ustedes no las publicaban.

El señor **PRESIDENTE:** Muchas gracias, señor Secretario de Estado.

Se levanta la sesión.

Eran las dos y treinta minutos de la tarde.

NOTA.—El presente «Diario de Sesiones», de la Comisión de Régimen de las Administraciones Públicas, del miércoles 4 de junio de 1997, no guarda la relación cronológica habitual, con le fin de no retrasar la publicación de los «Diarios de Sesiones» ya elaborados.